

Winkler, Kristina

**Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst –
dargestellt am Beispiel der Berufsfeuerwehr Dresden**

eingereicht als

MASTERARBEIT

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA (FH)

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Roßwein, 2012

Erstprüfer: Professor Dr. Armin Wöhrle

Zweitprüferin: Professor Dr. Gudrun Ehlert

vorgelegte Arbeit wurde verteidigt am

Bibliografische Beschreibung:

Winkler, Kristina:

Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst – dargestellt am Beispiel der Berufsfeuerwehr Dresden. 161 S.

Roßwein, Hochschule Mittweida/Roßwein (FH), Fakultät Soziale Arbeit,
Masterarbeit, 2012

Referat:

Die Masterarbeit befasst sich mit den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr Dresden. Untersucht werden die Strukturen und Prozesse der Berufsfeuerwehr auf Anhaltspunkte einer Vergeschlechtlichung.

Die Masterarbeit ist als Vorstudie konzipiert. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einer intensiven Dokumentenanalyse, die ausgewählte Organisationsbestandteile, ausgewählte Zulassungsvoraussetzungen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst sowie deren Umsetzungspraxis in den Einstellungsverfahren der Berufsfeuerwehr Dresden in den Jahren 2000 bis 2011 betrachtet.

Zum Abschluss der Arbeit wird weiterer Forschungsbedarf benannt. Es werden Vorschläge unterbreitet, wie im Sinne der gewählten Forschungsstrategie weitere Erhebungsverfahren der empirischen Sozialforschung zum Einsatz gebracht werden können.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
Einleitung	9
1. Ausgewählte Grundlagen der Organisationstheorie sowie der Frauen- und Geschlechterforschung	13
1.1 Die Bürokratietheorie	13
1.2 Zur Einflussnahme der Kategorie Geschlecht auf die berufliche Arbeitsteilung	14
1.3 Zur Einflussnahme der Kategorie Geschlecht auf die Organisationen	18
1.3.1 Die Situation von Minderheiten in Organisationen	18
1.3.2 Vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse – das Konzept der „Gendered Organizations“	20
1.3.3 Formalisierte Personalauswahl im Spannungsfeld von Chancengleichheit und Ungleichheit	22
1.4 Vergeschlechtlichte Prozesse in Organisationen im Kontext der Organisationskultur	23
1.4.1 Ausgewählte theoretische Grundlagen zur Organisationskultur	24
1.4.2 Ausgewählte empirische Erkenntnisse zu vergeschlechtlichten Prozessen in Organisationen im Kontext der vorgestellten theoretischen Grundlagen zur Organisationskultur	25
1.4.3 Die Öffnung der Organisationskultur – eine Herausforderung für die gesamte Organisation	27
1.5 Zusammenfassung	29
2. Mädchen und Frauen in der Feuerwehr – Stand der wissenschaftlichen Erschließung	31
2.1 Wissenschaftliche Arbeiten zwischen 1995 und 2005	31
2.2 Wissenschaftliche Arbeiten zwischen 2005 und 2010	33
2.3 Wissenschaftliche Arbeiten seit 2011	37
2.4 Ausgewählte Erkenntnisse der internationalen Frauen- und Geschlechterforschung	38
2.5 Zusammenfassung	39
3. Ergebnisse der Untersuchung der Strukturen und Prozesse der Berufsfeuerwehr Dresden auf Anhaltspunkte einer Vergeschlechtlichung	41
3.1 Exkurs: Mädchen und Frauen in den Jugendfeuerwehren, Freiwilligen Feuerwehren und Berufsfeuerwehren – eine regionale Standortbestimmung	41
3.2 Ausgewählte Grundlagen zur Arbeit der Feuerwehr Dresden	44
3.2.1 Aufgaben und rechtliche Grundlagen	44
3.2.2 Anbindung und Aufbauorganisation	45
3.2.3 Leitbild	45
3.3 Personelle Ausstattung des Amtes 37 und Einsatzgebiete der Mitarbeiterinnen	46
3.4 Exkurs: Männer- und Frauenwirken in der Organisationsgeschichte	48
3.5 Die Organisation des Einsatzdienstes in den Feuerwachen	52
3.6 Die Gewinnung von hauptamtlichen Nachwuchskräften	55
3.6.1 Betrachtung des Berufsbildes Feuerwehrmann/Feuerwehrfrau	55
3.6.2 Berufsorientierende Öffentlichkeitsarbeit	56

3.7	Exkurs: Ausgewählte Grundlagen zum Einstellungsverfahren für die Laufbahnausbildung im mittleren feuerwehertechnischen Dienst bei der Berufsfeuerwehr Dresden	59
3.7.1	Rechtliche Grundlagen	59
3.7.2	Allgemeiner Ablauf.....	60
3.7.3	Männer und Frauen in den Einstellungsverfahren der Jahre 2000 bis 2011 – ein Überblick.....	61
3.8	Betrachtung ausgewählter Zulassungsvoraussetzungen und deren Umsetzungspraxis in den Einstellungsverfahren der Jahre 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden	62
3.8.1	Bildungsabschlüsse	64
3.8.2	Mindestgröße	67
3.8.3	Höchstalter.....	68
3.8.4	Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin oder Qualifikation als Rettungsassistent/Rettungsassistentin oder Nachweis des Führerscheins Klasse C	70
3.8.4.1	Allgemeine Grundlagen	70
3.8.4.2	Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin	71
3.8.4.3	Qualifikation als Rettungsassistent/Rettungsassistentin.....	72
3.8.4.4	Nachweis des Führerscheins Klasse C.....	73
3.8.4.5	Abschließende Betrachtung der Zulassungsvoraussetzung	74
3.8.5	Einstellungstest.....	75
3.9	Zusammenfassung der Ergebnisse – Beantwortung der wissenschaftlichen Fragestellung der Vorstudie ...	77
4.	Weiterer Untersuchungsbedarf und Vorschläge für die methodische Vorgehensweise der Hauptstudie	80
	Schlussbemerkungen.....	83
	Literatur- und Quellenverzeichnis.....	87
	Erklärung zur selbstständigen Anfertigung der Arbeit	98
	Anlagen.....	99

Anlage 1:	Wissenschaftliche Untersuchung zur Beantwortung der Fragestellung der Vorstudie
Anlage 2:	Organigramm der Berufsfeuerwehr Dresden
Anlage 3:	Leitbild der Feuerwehr Dresden
Anlage 4:	Struktur des Dresdner Löschzuges
Anlage 5:	Stellenbeschreibung (Muster) „Gruppenführer“
Anlage 6:	Stellenbeschreibung (Muster) „Fahrzeugführer“
Anlage 7:	Stellenbeschreibung (Muster) „Maschinist“
Anlage 8:	Stellenbeschreibung (Muster) „Einsatzkraft“
Anlage 9:	Protokoll der Veranstaltung zum Girls` Day – Mädchen-Zukunftstag bei der Berufsfeuerwehr Dresden
Anlage 10:	Protokoll der Bildungsveranstaltung zur Arbeit der Berufsfeuerwehr Dresden anlässlich der Jugendweihe 2012

- Anlage 11: Überblick zu den Einstellungsverfahren im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden
- Anlage 12: Anzahl und Ergebnisse der Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst, die im Zeitraum 2000 bis 2011 an den Einstellungstests der Berufsfeuerwehr Dresden teilnahmen
- Anlage 13: Angegebene Wohnorte der Bewerber und Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Jahr 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden
- Anlage 14: Angegebene Berufe der Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2006 bei der Berufsfeuerwehr Dresden
- Anlage 15: Nachweis von Abschlüssen allgemeinbildender Schulen durch die Bewerber und Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden
- Anlage 16: Nachweis von Abschlüssen als Rettungsassistent/Rettungsassistentin beziehungsweise der Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin durch die Bewerber und Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden
- Anlage 17: Nachweis von Führerscheinen der Klassen C und CE durch die Bewerber und Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Feuerwehrtrupp mit mobiler Dampfspritze der Feuerwehr Dresden um 1908.....	51
Abbildung 2:	Feuerwehrtrupp mit Elektromobil vor der Dresdner Hauptwache 1913.....	51
Abbildung 3:	Feuerwehrtrupp mit Löschfahrzeug der Feuerwehr Dresden 1925 (Feuerwache Striesen).....	51
Abbildung 4:	Verfahren zur Auswertung der Dokumente.....	137
Abbildung 5:	Struktur Amt 37 – Brand- und Katastrophenschutzamt (Stand 1. März 2012).....	140
Abbildung 6:	Leitbild der Feuerwehr Dresden.....	141
Abbildung 7:	Abwehrender Brandschutz – Löschzug mit Führungssystem „C-Dienst“.....	142
Abbildung 8:	Stellenbeschreibung (Muster) „Gruppenführer“.....	143
Abbildung 9:	Stellenbeschreibung (Muster) „Fahrzeugführer“.....	145
Abbildung 10:	Stellenbeschreibung (Muster) „Maschinist“.....	147
Abbildung 11:	Stellenbeschreibung (Muster) „Einsatzkraft“.....	149

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Analyse und Einschätzung des Erkenntniswertes der verwendeten Dokumente.....	101
Tabelle 2:	Analyseraster für die Untersuchung ausgewählter Organisationsbestandteile der Berufsfeuerwehr Dresden.....	119
Tabelle 3:	Analyseraster für die Untersuchung ausgewählter Zulassungsvoraussetzungen und deren Umsetzungspraxis in den Einstellungsverfahren der Jahre 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden.....	120
Tabelle 4:	Gesamtübersicht zu den Einstellungsverfahren im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden.....	153
Tabelle 5:	Anzahl und Ergebnisse der am Theorie- und Praxistest beziehungsweise am Sporttest teilgenommenen Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden.....	154
Tabelle 6:	Angegebene Wohnorte der Bewerber für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Jahr 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden.....	155
Tabelle 7:	Angegebene Wohnorte der Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Jahr 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden.....	155
Tabelle 8:	Angegebene Wohnorte der Bewerber und Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Jahr 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden (gesamt).....	155
Tabelle 9:	Angegebene Berufe der Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2006 bei der Berufsfeuerwehr Dresden.....	156
Tabelle 10:	Schulabschlüsse der Bewerber für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden.....	157
Tabelle 11:	Schulabschlüsse der Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden.....	158
Tabelle 12:	Abschlüsse als Rettungsassistent beziehungsweise Qualifikationen als Rettungsassistenten der Bewerber für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden.....	159
Tabelle 13:	Abschlüsse als Rettungsassistentin beziehungsweise Qualifikationen als Rettungsassistentin der Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden.....	160
Tabelle 14:	Abschlüsse als Rettungsassistent/Rettungsassistentin beziehungsweise der Qualifikationen als Rettungsassistent/Rettungsassistentin bei den Bewerbern und Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst in den Jahren 2008 und 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden nach Art und Vorhandensein einer weiteren Berufsausbildung.....	160
Tabelle 15:	Nachweis der Führerscheine Klassen C und CE durch die Bewerber für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden.....	161

Tabelle 16:	Nachweis der Führerscheine Klassen C und CE durch die Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden.....	161
-------------	--	-----

Einleitung

Warum gibt es in der Bundesrepublik Deutschland nur sehr wenige Berufsfeuerwehrfrauen? Angeregt durch die Tätigkeit des Ausschusses für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten des Deutschen Städtetages, dessen Mitglied ich von 2004 bis 2011 war, bewegte mich diese Frage seit dem Jahr 2009. Nachdem ich als kommunale Gleichstellungsbeauftragte 2010 Kontakt mit der Dresdner Berufsfeuerwehr aufnahm und erfuhr, dass nur ein Teil der bundesweit genannten Gründe für den geringen Frauenanteil auch auf die sächsische Landeshauptstadt zu treffen, verstärkte sich mein Forschungsinteresse. Leider fehlten in den folgenden Jahren die zeitlichen und personellen Ressourcen, um sich beruflich mit der Fragestellung auseinanderzusetzen. Ich entschied mich daher, die Thematik innerhalb dieser Masterarbeit zu behandeln.

In der Bundesrepublik Deutschland existieren 102 Berufsfeuerwehren, deren aktive Mitglieder zumeist verbeamtet sind und dem mittleren feuerwehrtechnischen Dienst angehören. Jedes Bundesland legt für deren Auswahl und Ausbildung eigene Ausbildungs- und Prüfungsregularien in spezifischen Verordnungen fest, welche auch die Einstellungskriterien/Zulassungsvoraussetzungen enthalten. An diese Voraussetzungen, die länderspezifisch voneinander abweichen, sind die kommunalen Berufsfeuerwehren gebunden. Zusätzlich haben sie die Möglichkeit, weitere Zulassungsvoraussetzungen zu definieren und die zumeist verpflichtend durchzuführenden Einstellungstests individuell auszugestalten. Daraus ergibt sich eine kaum zu überschauende Vielfalt an Möglichkeiten, die Interessierte vor einer Bewerbung im Blick haben müssen.

Gleichzeitig, so zeigt das Beispiel Dresden, lassen sich die bundesweit benannten Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen nicht unreflektiert auf alle Berufsfeuerwehren der Bundesrepublik Deutschland übertragen. So gehören zum Beispiel zu den in der Fachwelt immer wieder genannten Gründen die Anforderungen der sportlichen Einstellungstests sowie der Nachweis einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem für die Feuerwehr förderlichen/geeigneten, meist handwerklichen/technischen Beruf, über welchen Frauen deutlich seltener als Männer verfügen. Derartige Berufsabschlüsse sieht die Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Ausbildung und Prüfung für den feuerwehrtechnischen Dienst (SächsFwAPO) jedoch nur noch bezogen auf Bewerber/Bewerberinnen mit Hauptschulabschluss vor. Das heißt, dass in Sachsen für Interessierte mit Realschulabschluss oder Fachhochschul- beziehungsweise Hochschulreife, welche die größte Gruppen der Bewerber/Bewerberinnen stellen, das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein eines Berufsabschlusses gänzlich irrelevant für den Bewerbungserfolg sein *könnte*. Dennoch wirkte sich diese sächsische Regelung bisher nicht positiv auf den Frauenanteil der Berufsfeuerwehren aus. Dies resultiert unter anderem daraus, dass Teile der sächsischen Berufsfeuerwehren die Zulassungsvoraussetzungen um eine abgeschlossene Berufsausbildung in Zusammenhang mit den unterschiedlichsten zumeist handwerklichen/technischen Schwerpunktsetzungen ergänzen und somit die benannte Schwelle für Frauen fortbesteht. Doch selbst bei der Berufsfeuerwehr Dresden, die auf eine diesbezügliche Erweiterung der Voraussetzungen seit 2007 verzichtet, sind Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst weiterhin deutlich unterrepräsentiert, ihr Anteil beträgt zurzeit 1,3 %.

Es erscheint folglich geboten am Beispiel der Dresdner Berufsfeuerwehr nach weiteren Gründen der Unterrepräsentanz von Frauen zu forschen. Der Schwerpunkt soll dabei auf den Strukturen und Prozessen¹ der Berufsfeuerwehr selbst liegen, denn Polizei und Bundeswehr als bisher ebenfalls durch sehr hohe Männeranteile gekennzeichnete Organisationen, zeigen, dass eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit der Organisation, ihrer Kultur sowie ein bewusst eingeleiteter Organisationswandel zur schrittweisen Erhöhung des Frauenanteils führt.

Die wissenschaftlichen Fragestellungen zur Untersuchung der Gründe der Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr Dresden lauten daher:

- Welche Strukturen und Prozesse der Berufsfeuerwehr Dresden tragen ursächlich zur Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst bei?
- Welche weiteren Ursachen hat die Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr Dresden?
- Welche konkreten Maßnahmen können ergriffen werden, um den Frauenanteil im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr Dresden zu erhöhen?

Aufgrund der Komplexität und engen Verwobenheit der Untersuchungsobjekte „Geschlecht“ und „Organisation“ sowie dem damit verknüpften Anspruch, Maßnahmen für einen organisatorischen Wandel vorzuschlagen, ist die Untersuchung in eine Vor- und Hauptstudie unterteilt. Damit einher geht die Entscheidung für eine Forschungsstrategie, die sich als Triangulation der Daten und Methoden beschreiben lässt. Dies bedeutet für den Gesamtuntersuchungsprozess, dass durch den Einsatz von mindestens drei unterschiedlichen wissenschaftlichen Verfahren zur Erhebung und Auswertung von Daten der Forschungsgegenstand aus verschiedenen Perspektiven erschlossen werden soll. Anschließend ist eine Verkopplung der Daten geplant, um deren Erkenntniswert abzusichern beziehungsweise zu steigern.

Diese Masterarbeit ist daher als Vorstudie konzipiert. Sie wird sich vorbereitend auf eine Hauptstudie mit folgender wissenschaftlicher Fragestellung befassen:

- Welche Strukturen und Prozesse der Berufsfeuerwehr Dresden liefern Anhaltspunkte dafür, dass sie Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst sein könnten?

Die Vorstudie bezieht sich primär auf relevante Fachliteratur und Dokumente, letztere werden in einer Dokumentenanalyse untersucht. Das gewählte Vorgehen ermöglicht die Nutzung der Vorteile von sogenannten „nicht-reaktiven Verfahren“ der Sozialforschung. Konkret bedeutet dies, dass der Einfluss des Forschers/der Forscherin auf die untersuchte Situation im Vergleich zu „reaktiven Verfahren“ (wie beispielsweise bei Interviews, Gruppendiskussionen) als sehr gering einzuschätzen ist, da die analysierten Dokumente bereits vorhanden sind und in der Regel unabhängig vom Kontext der Forschung zum Beispiel als Teil des allgemeinen Verwaltungshandelns entstanden. Da sich jedoch nie gänzlich verzerrende Einflüsse ausschließen lassen, werden die „nichtreaktiven Verfahren“ auch als „wenig reaktive Verfahren“ bezeichnet (vgl. Bungard, Lück 1995, S. 198).

Gerade im Hinblick auf die Tatsache, dass die Verfasserin, ebenso wie die Beschäftigten der Berufsfeuerwehr Dresden, der Stadtverwaltung angehört und bis vor einigen Monaten als Gleichstellungsbeauftragte eine Kontrollfunktion gegenüber der Verwaltung ausübte, sind „wenig reaktive Verfahren“ zur professionellen Bearbei-

¹ Die Benutzung der Begriffe „Strukturen und Prozesse“ erfolgt im Sinne des in Abschnitt 1.3.2 vorgestellten Konzeptes der „Gendered Organizations“.

tung der Fragestellung (Vorstudie) vorteilhaft, da sie das Risiko verzerrter Ergebnisse durch „soziale Erwünschtheit“ der Antworten gering halten. Natürlich bringt die gewählte Vorgehensweise auch einige Nachteile mit sich: Dokumente zeigen immer nur einen Ausschnitt der Realität, sie spiegeln keine Gesamtzusammenhänge wider. Daher ist es vor der abschließenden Interpretation der Ergebnisse bedeutsam, Erkenntnisse, die durch andere Erhebungs- und Auswertungsverfahren gewonnen wurden, einzubeziehen. Erst so wird es möglich, zum Beispiel wichtige, nicht schriftlich fixierte Informationen (unter anderem zum Kontext, zu Beweggründen) zu berücksichtigen (vgl. Bungard, Lück 1995, S. 198 - 203). Auch dies spricht für eine Unterteilung in Vor- und Hauptstudie in Zusammenhang mit einer Triangulation der Daten und Methoden.

Die Vorstudie ist in vier Kapitel unterteilt. Im Kapitel 1 erfolgt eine Aufbereitung und Darstellung theoretischer Grundlagen. Sie werden aus der Frauen- und Geschlechterforschung sowie aus der Organisationsforschung generiert und fließen in die Untersuchungen der Vor- und Hauptstudie ein. Im Kapitel 2 wird der gegenwärtige Stand der Forschung zum Themenfeld „Mädchen und Frauen in der Feuerwehr“ mit Schwerpunkt auf den deutschsprachigen Raum vorgestellt. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Darstellung der Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen im Feuerwehrwesen und auf den vorgeschlagenen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Auch dieser Teil wird für die Vor- und Hauptstudie von Bedeutung sein. Das Kapitel 3 der Vorstudie widmet sich der Benennung von Anhaltspunkten innerhalb von Strukturen und Prozessen der Berufsfeuerwehr Dresden, die ursächlich für die Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst in Frage kommen könnten. Schwerpunkte liegen dabei auf der Betrachtung ausgewählter Organisationsbestandteile sowie ausgewählter Zulassungsvoraussetzungen und deren Umsetzungspraxis für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst in den Einstellungsverfahren der Jahre 2000 bis 2011. Das Kapitel arbeitet primär mit Dokumenten. Es beantwortet die wissenschaftliche Fragestellung der Vorstudie. Mittels der durchgeführten Untersuchung und der damit verbundenen Differenzierung der Zuständigkeiten (Freistaat Sachsen, Stadtverwaltung Dresden) für die Definition der Zulassungsvoraussetzungen konnten im Kapitel 3 zudem erste Erkenntnisse zur Bearbeitung der zweiten wissenschaftlichen Fragestellung der Hauptstudie generiert werden. Kapitel 4 benennt abschließend weiteren Untersuchungsbedarf und unterbreitet für die Umsetzung der gewählten Forschungsstrategie Vorschläge zum möglichen methodischen Vorgehen in der Hauptstudie.

Zunächst bedarf es jedoch einiger begrifflicher Definitionen aus dem sächsischen Feuerwehrwesen, die für das Verständnis des Themas und/oder für die mit dem Titel der Studie vollzogenen Eingrenzungen relevant sind:

Das Sächsische Gesetz über den Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz (SächsBRKG) regelt im § 15 die Arten der Feuerwehren. Es unterscheidet dabei zwischen öffentlichen und privatrechtlichen Feuerwehren. Zu ersteren gehören die Freiwillige Feuerwehr, die Berufsfeuerwehr und die Pflichtfeuerwehr als Einrichtungen der Gemeinde. Jede Gemeinde ist verpflichtet, eine Freiwillige Feuerwehr aufzustellen. Kommt sie nicht zustande, ist eine Pflichtfeuerwehr aufzustellen. Gemeinden mit mehr als 80.000 Einwohnern/Einwohnerinnen haben zudem eine Berufsfeuerwehr zu unterhalten. Freiwillige Feuerwehr und Berufsfeuerwehr bilden dann zusammen die Gemeindefeuerwehr (§ 15 SächsBRKG). Werk- und Betriebsfeuerwehren werden privatrechtlich organisiert. Sie dienen dem Schutz von Betrieben und Einrichtungen. Berufsfeuerwehren befinden sich in Sachsen in den Städten Chemnitz, Leipzig, Zwickau, Bautzen, Plauen, Görlitz, Hoyerswerda und Dresden.

Eine Eingrenzung des Themas spiegelt sich in der Formulierung „mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst“ wider. Sie weist darauf hin, dass nicht die generelle Unterrepräsentanz von Frauen in der Berufsfeuerwehr Dresden Gegenstand dieser Untersuchung ist, sondern ihre ausgesprochene Unterbesetzung im Kernbereich, dem Einsatzdienst. Alle Einsatzkräfte befinden sich in einem Beamtenverhältnis, der größte Teil gehört dabei dem „mittleren feuerwehrtechnischen Dienst“ an. Diese Bezeichnung kennzeichnet zum einen die entsprechende Laufbahngruppe. Nach Sächsischem Beamtengesetz (SächsBG) werden insgesamt vier Laufbahngruppen unterschieden, die des einfachen, des mittleren, des gehobenen und des höheren Dienstes. Zum anderen verweist die Bezeichnung „mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst“ auf die gewählte Fachrichtung der Beamtenlaufbahn (§ 19 Abs. 1, 2 SächsBG). Darüber hinaus gibt es in der Berufsfeuerwehr Dresden eine geringe Anzahl von Beamten/Beamtinnen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst, die aus verschiedenen Gründen zeitweise oder dauerhaft, vollständig oder teilweise nicht (mehr) im Einsatzdienst aktiv sind. Diese werden in den Statistiken selten von den Einsatzkräften getrennt ausgewiesen und sollen für die Herstellung von Vergleichbarkeit ebenfalls Berücksichtigung finden.

Berufsfeuerwehrmann/Berufsfeuerwehrfrau ist in der Bundesrepublik Deutschland kein anerkannter Ausbildungsberuf, sondern eine länderspezifisch geregelte Beamtenausbildung. Um in ein Beamtenverhältnis übernommen zu werden, ist für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Freistaat Sachsen nach einem umfangreichen Auswahlverfahren auf Grundlage der SächsFwAPO ein zweijähriger Vorbereitungsdienst obligatorisch (§ 7 Abs. 1 SächsFwAPO). Er umfasst eine berufspraktische und theoretische Ausbildung sowie die Laufbahnprüfung und wird auch als Laufbahnausbildung bezeichnet. Frauen und Männer, die sich im Vorbereitungsdienst für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst befinden, sind daher Beamte/Beamtinnen auf Widerruf und tragen den Dienstgrad Brandmeisteranwärter/Brandmeisteranwärterin (§ 6 SächsFwAPO).

An dieser Stelle sei allen gedankt, die zur Entstehung der Vorstudie beigetragen haben. Der Dank gilt beispielsweise Andreas Rümpel, Carsten Löwe, Oliver Schütte, Dr. Ralph Kipke, Frank Aubrecht, Winnie Wiedemann, Hans-Jürgen Gorzitze, Jenny Knop (alle Berufsfeuerwehr Dresden), Frieder Hofmann (Stadtfeuerwehrverband Dresden e. V.), Detlef Sittel, Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah, Claudia Joseit, Ralf Tostmann, Sylvia Höppler sowie den Beschäftigten des Haupt- und Personalamtes (alle Stadtverwaltung Dresden), Jutta Troost (Deutscher Städtetag), Professor Dr. Irene Schneider-Böttcher (Statistisches Landesamt Sachsen), Andreas Huhn (Jugendfeuerwehr Sachsen), Dr. Ilona Horwath (Johannes Kepler Universität Linz), Heinz Jäger (Berufsfeuerwehr Stadt Hagen), Adolf Schinnerl (Weltfeuerwehrverband), Anne-Kathrin Fiedler (Bergische Universität Wuppertal), Katrin Reichert-Baierlein, Dorothea Schneider, den Akteuren/Akteurinnen des Deutschen Feuerwehrverbandes e. V. sowie des bundesweiten Netzwerkes Feuerwehrfrauen e. V. und nicht zuletzt Dr. Ingolf Roßberg und Karsten Winkler.

1. Ausgewählte Grundlagen der Organisationstheorie sowie der Frauen- und Geschlechterforschung

Im folgenden Kapitel werden zunächst einige Grundlagen vorgestellt, die geeignet sind, sich den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in der Berufsfeuerwehr aus organisationstheoretischer Sicht und strukturorientierter Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung zu nähern. Ausgangspunkt bildet die Bürokratiethorie Webers. Da diese nur die formelle Ebene der Organisation im Sinne eines „Idealtypus“ widerspiegelt, wird nach einem einführenden Blick auf die Kategorie Geschlecht und ihrem kontinuierlichen Einfluss auf den Arbeitsmarkt das strukturorientierte Konzept der „Gendered Organizations“ vorgestellt. Dieses Konzept ist geeignet, innerhalb von Organisationen die komplexe Verankerung der Kategorie Geschlecht mehrdimensional zu erfassen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse lassen sich auch auf Teilbereiche von Organisationen, wie beispielsweise Ämter (Organisationseinheiten), übertragen. Daran anschließend wird vertiefend der Blick auf die Kernmerkmale und Ebenen der Organisationskultur gerichtet. Ergänzt werden diese Erkenntnisse um aktuelle Ergebnisse aus der organisationsbezogenen Frauen- und Geschlechterforschung. Zum Abschluss erfolgen einige Hinweise zur Öffnung der Organisationskultur für bisher unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen, wie beispielsweise Frauen, und den dabei möglicherweise zu erwartenden Widerständen. Ziel dieses Kapitels ist es, theoretische Erkenntnisse zu generieren, die mit den sich anschließenden Ausführungen des Kapitels 2 in Verbindung stehen und es ermöglichen, die Untersuchungsergebnisse des Kapitels 3 in den wissenschaftlichen Kontext einzuordnen.

Zunächst muss jedoch der Begriff der „Organisation“ definiert werden. In dieser Vorstudie soll auf die Beschreibung von Müller-Schöll und Priepke Bezug genommen werden. Sie verstehen unter einer Organisation „...die Gesamtheit der auf die Erreichung von Zielen und Zwecken gerichteten Maßnahmen (...), durch die

- ein soziales System strukturiert wird und
- die Aktivitäten der zum System gehörenden Menschen, der Einsatz von Mitteln und die Verarbeitung von Informationen geordnet werden“ (Müller-Schöll, Priepke 1991, S. 76).

Dabei stellen sich Organisationen im Einzelnen sehr verschieden dar. Zu ihren gemeinsamen Merkmalen gehört jedoch zum Beispiel das Verfolgen eines bestimmten Ziels zu dessen Verwirklichung sie zumindest vom Ansatz her rational gestaltet sind. Organisationen verfügen zudem über eine genau bestimmbare Anzahl an Mitgliedern, welche verschiedene Aufgaben wahrnehmen, sich in Unter- und Überordnungsverhältnissen befinden und austauschbar sind. Die Aufgaben sind übertragbar. Der Einsatz der Mitglieder und der Sachmittel werden auf die Zielerreichung ausgerichtet. Organisationen sind zudem in eine Umwelt eingebunden. Dadurch sind sie unter anderem in ihren Strukturen von dieser Umwelt abhängig. Sie sind zudem in ihrer Zielsetzung anderen Organisationen zugeordnet. Ab einer gewissen Größe sind Organisationen auf formale Regelungen zur Gewährleistung ihrer Arbeitsfähigkeit angewiesen (vgl. Müller-Schöll, Priepke 1991, S. 76).

1.1 Die Bürokratiethorie

Weber gilt als Begründer der Organisationstheorie.

Er beschrieb die Bürokratie als eine Form legaler/legitimer Herrschaft (vgl. Weber 1964 a, S. 159 f.). Unter Bürokratie fasste Weber nicht nur den staatlichen Verwaltungsapparat, sondern jegliche bürokratisch strukturierte

Organisation (einschließlich Privatbetrieben, Parteien, Kirchen, Armeen), die er auch „Behörden“ nannte (vgl. ebd. 1964 a, S. 161). Satzungsmäßige Ordnungen und Anweisungen stellen, so Weber, zur Ausübung der Herrschaft legitime Mittel dar. Kennzeichen der Bürokratie, die in ihrer optimalen Ausprägung hochgradige Effizienz gewährleistet, sind „...Präzision, Schnelligkeit, Eindeutigkeit, Aktenkundigkeit, Kontinuierlichkeit, Diskretion, Einheitlichkeit, straffe Unterordnung, Ersparnisse an Reibungen, sachlichen und persönlichen Kosten (...)“ (Weber 1964 b, S. 716). Große Bedeutung erhalten Zweckrationalität und Formalisierung: Jeder Amtsträger, Weber nannte sie „Beamte“, hat fest umrissene Verantwortungsbereiche und Befugnisse, die aber personenunabhängig und allgemein festgelegt werden. Es gilt dabei eine klare Hierarchie, die verbindliche Über- und Unterordnungen, Kommunikationswege und die Arbeitszerlegung festsetzt (vgl. ebd. 1964 b, S. 702 f.). Diese Arbeitsteilung erfolgt nach sachlichen Kriterien und bezieht sich auf dafür spezialisierte Kräfte (vgl. ebd. 1964 b, S. 717). Auch die Aufgabenerfüllung beruht auf fixierten Regeln und wird in Schriftstücken (Akten) dokumentiert (vgl. ebd. 1964 b, S. 704). Da sich die Amtsführung nur am formalen Gehorsam orientieren darf, wird er den Amtsträgern verpflichtend auferlegt (vgl. ebd. 1964 a, S. 161). Die Vorteile einer so gestalteten Bürokratie sind die Kontinuität des (Verwaltungs-)Handelns sowie ein kalkulierbares Ergebnis, die Ersetzbarkeit jedes Organisationsmitglieds und die formale Gleichbehandlung durch klare Entscheidungskriterien sowie mangelnde persönliche Einflussnahme (vgl. Kieser, Walgenbach 2007, S. 39). Zu den Kritikpunkten an Webers Theorie gehören unter anderem neben der fehlenden Berücksichtigung der vorhandenen Organisationsvielfalt die Nichtberücksichtigung gesellschaftlicher Einflüsse und das Ausblenden des (dennoch) vorhandenen individuellen Spielraums der Akteure/Akteurinnen (vgl. ebd. 2007, S. 40). Dieser wird zum Beispiel durch eigene Werte, Wahrnehmungen, Interpretationen sowie durch informelle Einflüsse, auch in Bezug auf Geschlechterbilder², geprägt. Die Bürokratietheorie zeigt jedoch nur die Formalstruktur einer Organisation. Die heutige Forschung geht davon aus, dass Organisationen nach Regeln funktionieren, die sowohl formell als auch informell bestimmt sein können (vgl. Schreyögg 2008, S. 12 ff.).

1.2 Zur Einflussnahme der Kategorie Geschlecht auf die berufliche Arbeitsteilung

Die Gesellschaft stellt ein soziales Gefüge dar, in dem bestimmte Regeln und Organisationsprinzipien gelten. Kennzeichen der heutigen Gesellschaft ist zum Beispiel, dass verschiedene soziale Gruppen durch Auf- und Abwertungen und damit in Verbindung stehende Hierarchien in ein Verhältnis zueinander gesetzt werden.

Die Differenzierung der Menschen nach Geschlecht, also ihre Einteilung in die sozialen Gruppen der Frauen beziehungsweise Männer, stellt solch ein zentrales Organisationsprinzip dar. Beide Gruppen stehen sich dabei bis heute aufgrund von historischen Prozessen nicht gleichrangig gegenüber.³ Vielmehr ist ihr Verhältnis als hierar-

² Geschlechterbilder umfassen Komplexe von Eigenschaften und Befähigungen, die Frauen und Männern zugeschrieben werden (Geschlechterstereotype, Weiblichkeiten, Männlichkeiten). Sie sind tief verwurzelt, erscheinen „naturegegeben“ und sind komplementär. Sie sehen für Frauen unter anderem Gemütsbetontheit, Erotik, Schwäche und Sanftheit verbunden mit Befähigungen des Nährens, Pflegens und Verführens vor (vgl. Fleßner 2011, S. 432). Männer hingegen werden mit Rationalität, Körperkraft, Tatendrang, Aktivität, Leistungsfähigkeit, Verfügbarkeit und Belastbarkeit in Verbindung gebracht. Zu den zugeschriebenen Befähigungen zählt das Retten und Beschützen. Männlichkeiten konstituieren sich in Abgrenzung zu Frauen und zu anderen Männern (vgl. Meuser 2011, S. 277 ff.).

³ Dies resultiert zum Beispiel aus einer bestimmten Form von Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und deren unterschiedlicher Bewertung. Damit in enger Verbindung stehen auch die Konnotationen von Produktionsarbeit als männliche und

chisch zugunsten der sozialen Gruppe der Männer zu charakterisieren. In diesem Zusammenhang spricht die Frauen- und Geschlechterforschung vom Geschlechterverhältnis. Die Geschlechterverhältnisse⁴ sind selbst durch ein komplexes Gefüge an sozialen Normen, Institutionen und Strukturen in der Gesellschaft tief verankert. Geschlecht wird somit zu einem Strukturzusammenhang, der im Sinne eines „Platzanweisers“ für die sozialen Gruppen und letztendlich für die Individuen fungiert. Folgerichtig wird Geschlecht als eine Strukturkategorie der Gesellschaft beschrieben (vgl. Ehlert 2012, S. 14 f.). „Geschlecht als Strukturkategorie wird gesellschaftstheoretisch als ein Prinzip gesellschaftlicher Gliederung und Hierarchiebildung betrachtet, als ein Muster, das Institutionen wie dem Arbeitsmarkt, der Arbeitsteilung oder der Familie zugrunde liegt. Das heißt, die Zugehörigkeit zur Gruppe der Frauen oder Männer bestimmt strukturell über den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, zum Beispiel über die Position auf dem Arbeitsmarkt, der (immer noch) horizontal und vertikal entlang der Achse Geschlecht strukturiert ist“ (Ehlert 2012, S. 15).

Geschlecht wird jedoch nicht ausschließlich als Strukturkategorie verstanden. Eine weitere Dimension zeigt sich im sozialen Handeln der Akteure/Akteurinnen. Frauen und Männer bringen durch aufeinander bezogene soziale Praktiken, Symbolisierungen und Zuschreibungen, die zumeist durch kulturell geprägte (komplementäre) Geschlechterbilder beeinflusst sind, Geschlechtszugehörigkeit zum Ausdruck. Geschlecht wird folglich in Konstruktions- und Zuschreibungsprozessen immer wieder neu hergestellt. In diesem Sinne wird Geschlecht als soziale Konstruktion begriffen. Der Prozess wird auch als „Doing Gender“ bezeichnet und geht mit Zuschreibungs-, Wahrnehmungs- und Darstellungsroutinen einher (vgl. Gildemeister, Robert 2011, S. 95; Fleßner 2011, S. 434). Aus dieser Perspektive wird ein Schwerpunkt der Forschung auf die Interaktionen der Akteure/Akteurinnen gelegt, denn sie bringen Differenzen, Hierarchien und damit einhergehende Ungleichheiten hervor und reproduzieren sie.

Beide Dimensionen der Kategorie Geschlecht, also das Wirken der Strukturkategorie und als soziale Konstruktion, greifen ineinander und führen beispielsweise zum Fortbestehen von horizontaler und vertikaler Segregation am Arbeitsmarkt.⁵

Die *horizontale Segregation* und die damit verbundene Arbeitsteilung zeigen sich zum Beispiel in der Ausübung von verschiedenen Berufen durch Frauen und Männer. Wetterer spricht von „geschlechterkonstituierender Arbeitsteilung“, die im sozialen Konstruktionsprozess die Differenz zwischen den Geschlechtern erst hervorbringt (vgl. Wetterer 1999, S. 233) und auch mit einer unterschiedlichen Bewertung der Tätigkeiten einhergeht. Die häufig anzutreffende allgemeine Konnotation einer Profession als sogenannter „Frauen- oder Männerberuf“ ist eng mit komplementären Geschlechterbildern verknüpft, mit denen traditionell das jeweils andere Geschlecht ausgeschlossen wird. „Muskelfraft, Verstand, Sachlichkeit wurde und wird mit männlichen Tätigkeiten assoziiert, Versorgung, Pflege, Erziehung und feinmotorisches Geschick den Frauen zugeordnet“ (Ehlert 2012, S. 49).

Dies zeigt sich auch am Berufsbild des Feuerwehrmanns/der Feuerwehrfrau: Der Einsatzdienst steht sowohl öffentlich als auch im Selbstverständnis der Feuerwehrleute in enger Verbindung mit männlich konnotierten Eigen-

Reproduktionsarbeit als weibliche Sphäre. Diese strikte Unterscheidung gilt häufig als „natürlich“, obwohl sie erst mit der bürgerlichen Gesellschaft entstand (vgl. Lenz, Adler 2010, S. 185).

⁴ Da Frauen und Männer keine homogenen Gruppen bilden und das Geschlechterverhältnis zudem von verschiedensten regionalen, kulturellen und gesellschaftlichen Kontexten beeinflusst ist, wird in der Forschung der Begriff Geschlechterverhältnisse verwendet.

⁵ Eine weitere Dimension der Kategorie Geschlecht stellt die Einordnung von Geschlecht als Konfliktkategorie dar. Diese Perspektive setzt bei der Identität des Menschen an (vgl. Ehlert 2012, S. 30).

schaften und Fähigkeiten, die für die Ausübung des Berufes als wichtig angesehen werden. Dazu zählen unter anderem hohe Belastbarkeit, Körperkraft, Ausdauer, Verfügbarkeit und Technikkompetenz. Das Vorhandensein von Körperkraft wird als „natürlicher Ausschlussgrund“ für Frauen betrachtet und besonders in Zusammenhang mit technischen Geräten, wie dem Scherenspreizer und der Atemschutzausrüstung, immer wieder von Feuerwehrmännern betont (vgl. Horwath 2010, S. 4). Das vermittelte Bild kann in Folge eine „Selbstselektion“ bei interessierten Frauen bewirken. Sie vermuteten dann, dass sich die Aufgabe nicht mit familiären Aufgaben in Einklang bringen lässt und sind verunsichert, ob sie die benötigten Fähigkeiten mitbringen, wenn diese Männern zugeschrieben werden (vgl. ebd. 2010, S. 6). In Folge verzichteten sie häufig auf eine Bewerbung.⁶ Über diese Prozesse wird Differenz produziert und gefestigt, was zum Erhalt von Hierarchien beiträgt.

Im Zeitverlauf betrachtet, haben sich berufliche Trennlinien zwischen den Geschlechtern verschoben, obwohl das Gesamtsystem nach wie vor ausgesprochene Stabilität und eine hohe Intensität der Segregation offenbart (vgl. Achatz 2008, S. 117, zit. n. Lenz, Adler 2010, S. 204). So haben sich einzelne Professionen stärker als „Frauen- oder Männerberufe“⁷ entwickelt, in anderen verringerte sich die Differenz. Einige wenige Berufe vollzogen einen „Geschlechtswechsel“ (zum Beispiel Sekretär, Wächterin) (vgl. Lenz, Adler 2010, S. 204). In diesem Zusammenhang konnten verschiedene Studien den konstruierten Charakter der als weiblich oder männlich konnotierten Berufsarbeiten aufzeigen: „Ändert sich die Geschlechterdominanz in einem Beruf, wird aus einem Männerberuf ein Frauenberuf oder umgekehrt, dann geht mit diesem Wandel ein Deutungsprozess einher, in dem symbolisch die neue, je spezifische Passung von Berufsarbeit und Geschlechtszugehörigkeit hergestellt wird. Ganz offensichtlich verläuft dieser Prozess hoch selektiv und willkürlich und gewinnt seine Plausibilität häufig erst nachträglich nach vollzogener Resegregation (...)“ (Teubner 2004, S. 433, zit. n. Ehlert 2012, S. 49). Damit korrespondieren die unterschiedliche Bewertung von Tätigkeiten und ein möglicher Statusgewinn oder -verlust des Berufes.⁸

Ein Blick auf den Arbeitsmarkt zeigt, dass es deutlich mehr „Männerberufe“ als „Frauenberufe“ gibt. Ihr Verhältnis beträgt zurzeit 139 zu 22. „Auch sind Männerberufe im Vergleich zu Frauenberufen stärker segregiert: In Männerberufen ist der Frauenanteil geringer als der Männeranteil in Frauenberufen“ (Lenz, Adler 2010, S. 203).⁹

⁶ „Von ausbleibenden Bewerbungen auf fehlendes Interesse von Frauen zu schließen, scheint jedenfalls nur vordergründig plausibel, denn diese Perspektive unterschlägt den Einfluss von Geschlechternormen, deren Mechanismen auf rollen- und stereotypenkonformes Verhalten hinwirken. Das wird auch mit dem Problemkreis des männlich konnotierten Berufsbildes angedeutet. Eine treffendere Begründung für das Ausbleiben der Bewerbungen könnte deshalb das Phänomen der Selbstselektion liefern, das nicht nur sozialisationsbedingt entsteht, sondern auch daraus resultiert, dass bestimmte berufliche Positionen und Tätigkeitsbereiche in der Öffentlichkeit als ‚Arbeitsplätze für Männer‘ wahrgenommen werden“ (Horwath 2010, S. 6).

⁷ Unter einem „Frauen- oder Männerberuf“ wird in der Forschung ein Beruf verstanden, in dem mehr als 80 % der Berufstätigen aus der jeweiligen Geschlechtergruppe stammen (vgl. Lenz, Adler 2010, S. 205). Diese Begriffsverwendung ist nicht mit komplementären Geschlechterbildern verkoppelt.

⁸ Dies lässt sich beispielsweise am Beruf des Sekretärs nachvollziehen: Als männlich konnotierter Beruf erforderte er hohe Qualifikationen, genoss beträchtliches Ansehen und eine gute Bezahlung. Nachdem in den Beruf massiv Frauen einzogen, verlor er an Prestige und Einkommen. Auch die notwendigen Qualifikationen veränderten sich (vgl. Lenz, Adler 2010, S. 203).

⁹ Auch im dualen Ausbildungssystem zeigt sich eine ausgesprochene Geschlechtersegregation: Der Frauenanteil lag hier Ende 2010 bei 39,8 % aller Auszubildenden. Insgesamt schwankte er seit 1992 nur geringfügig jeweils zwischen 39 und 41 %. Frauen sind damit im dualen System deutlich unterrepräsentiert. Stattdessen finden sie sich häufiger als Männer in vollzeitschulischen Berufsausbildungen. Differenziert nach Bereichen gibt es im dualen System große Unterschiede beim Frauenanteil. Im Bereich Hauswirtschaft und freie Berufe liegt er bei über 90 %, im Bereich Industrie und Handel bei 39,6 %. Im Handwerk ist der Frauenanteil seit 1992 geringfügig angestiegen, von 22,1 auf 23,8 % (vgl. BIBB 2012, S. 102). Betrachtet man die dualen Ausbildungsberufe aus der Perspektive des jeweiligen Frauenanteils an den Auszubildenden wird deutlich, dass mehr als die Hälfte aller Frauen im Jahr 2010 (alte Bundesländer 57,1 %, neue Bundesländer 54 %) eine Ausbildung in einem Beruf absolvierten, in denen der Frauenanteil bei den Auszubildenden bei 60 bis 100 % lag. Nur 18,7 % (alte Bundesländer) bzw. 24,5 % (neue Bundesländer) der Frauen wählten einen Ausbildungsberuf mit über 60-prozentigem Männeranteil unter den

In der Vergangenheit wurden berufliche Grenzen zwischen den Geschlechtern oftmals durch formale Regelungen manifestiert oder durch Nichtberücksichtigung eines Geschlechtes bei der Personalauswahl zum Ausdruck gebracht. Damit konnten Differenz und Hierarchie aufrechterhalten werden. Da heute formale Grenzen der Berufsausübung (nahezu) beseitigt sind und die gesellschaftliche Sensibilität für Diskriminierung steigt, verlagern sich die Formen der beruflichen Grenzziehung *in* die Berufe und *in* die Organisationen hinein. Heintz und Nadai bezeichnen diese Entwicklung als „De-Institutionalisierung“ der Geschlechterdifferenz und weisen darauf hin, dass dies nicht bedeutet, „...dass die Geschlechterdifferenz faktisch an Relevanz verliert (...)“ (Heintz, Nadai 1998, S. 76). Vielmehr verweist der Begriff auf eine Verschiebung der Reproduktionsmechanismen. In diesem Zusammenhang können Grenzziehungen auf vielfältige Weise vollzogen werden. Sie zeigen sich unter anderem in symbolischen Grenzen, aber auch in strukturellen Hindernissen (zum Beispiel in Zugangsregeln oder Anforderungsprofilen, die ausgrenzend wirken) (vgl. ebd. 1998, S. 76). Grenzziehungen, so belegt die Frauen- und Geschlechterforschung, gehen dabei vordergründig von Männern aus (vgl. Lenz, Adler 2010, S. 208 f.).¹⁰

Durch den gesellschaftlichen Wandel und seinen Einfluss auf den Arbeitsmarkt entwickeln sich gegenwärtig unterschiedliche Prozesse in den Berufsfeldern. Gildemeister und Robert beschreiben eine Gleichzeitigkeit, die gekennzeichnet ist, durch „segregierte Felder/getrennte Welten“, „ungleiche Verteilung/programmatische Gleichheit“ und „integrierte Felder/neutralisierte Zonen“ (Gildemeister, Robert 2008, S. 252, zit. n. Lenz, Adler 2010, S. 210). Inwieweit in diesen Feldern die Kategorie Geschlecht ihre Wirkung entfaltet, ist aus dieser Perspektive besonders von den Berufen und Rahmenbedingungen der einzelnen Organisationen und den Interaktionen der Akteure/Akteurinnen abhängig (vgl. Lenz, Adler 2010, S. 210; Wetterer 2007, S. 201). Wetterer spricht von zeitgleicher „Erosion und Reproduktion“ geschlechtlicher Differenzierung (vgl. Wetterer 2007, S. 189). Sie weist aber auch darauf hin, dass aus den gegenwärtigen Entwicklungen noch keine schnellen Schlüsse gezogen werden sollen und „...dass wir vom Ende der Arbeitsteilung als einer bewährten Ressource der Differenzierung und Hierarchisierung der Geschlechter noch ein gutes Stück entfernt sind“ (Wetterer 2011, S. 44).

Auszubildenden. Tendenziell sind diese Werte für die alten Bundesländer seit 1980 nahezu unverändert, in den neuen Bundesländern hingegen vollzieht sich seit Jahren eine rückläufige Anpassung (vgl. BIBB 2012, S. 103 f.).

Zu den im Jahr 2011 von Frauen am häufigsten besetzten 25 Berufen, in denen über 74,4 % aller Neuabschlüsse von Verträgen getätigt wurden, gehörten beispielsweise die Verkäuferin, die Kauffrau im Einzelhandel, die Bürokauffrau, die Medizinische Fachangestellte, die Industriekauffrau, die Friseurin und die Hotelfachfrau. Zu den von Männern am stärksten favorisierten 25 Berufen, in denen rund 60,3 % aller Neuabschlüsse registriert wurden, zählten unter anderem der Kraftfahrzeugmechaniker, der Industriemechaniker, der Elektroniker, der Tischler, der Maler/Lackierer sowie der Koch und der Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (vgl. BMBF 2012, S. 22 ff.).

Bereits im Jahr 2011 konstatierte daher das Bundesinstitut für Berufsbildung, dass das duale System deutliche Zuweisungen der Berufe nach Geschlechtszugehörigkeit und ein ausgeprägtes Beharrungsvermögen im Zeitverlauf zeigt. Dieses Bild ließe sich nicht ausschließlich auf das Berufswahlverhalten der jungen Menschen zurückführen: Stattdessen wäre es ein Zusammenspiel von vielen Faktoren auf der Angebots- und Nachfrageseite, welches auch von Geschlechterbildern der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen geprägt sei (vgl. BIBB 2011, S. 151 ff.). „Denn es zeigt sich, dass Frauen, die bewusst eine betriebliche Ausbildung anstreben, gegenüber männlichen Bewerbern trotz besserer Schulqualifikation geringere Realisierungschancen aufweisen“ (BIBB 2011, S. 152).

¹⁰ Erklären lässt sich dies zum einen mit Erkenntnissen der Männerforschung: „Für die habituelle Sicherheit vermittelnde traditionelle Männlichkeit ist eine Trennung von Männerwelten und Frauenwelten konstitutiv“ (Meuser 2010, S. 277). Männliche Geschlechtsidentität wird über eine Abgrenzung zu Frauen gebildet. Diese Grenzziehung generiert Gemeinsamkeiten zwischen Männern (vgl. Meuser 2011, S. 278). In der homosozialen Männergemeinschaft (Männerwelten) werden Frauen als Verursacherinnen von Störungen wahrgenommen. Die Männergemeinschaft „...hingegen wird als Ort erfahren, an dem authentisches Handeln möglich ist (...)“ (Meuser 2010, S. 299). Auf diese Weise wird kollektiv Differenz hergestellt und männliche Hegemonie gefestigt (vgl. ebd. 2010, S. 299 ff.). Zum anderen dient die Schaffung von Differenz durch Grenzziehung dem Erhalt von Hierarchien, wenn der eigene Status bedroht erscheint (vgl. Nadai 1999, S. 146).

Der Begriff der *vertikalen Segregation* bezieht sich auf verschiedene Positionen und Hierarchieebenen, die Frauen und Männer in den Professionen und am Arbeitsmarkt einnehmen. Horizontale Segregation ist häufig eng mit vertikaler verknüpft, sie kann aber auch unabhängig auftreten. Deutlich wird die vertikale Segregation unter anderem daran, dass Frauen viel stärker als Männer in den niedrigeren Hierarchieebenen anzutreffen sind, schlechtere Karrierechancen besitzen und selbst bei Verrichtung gleicher/gleichwertiger Arbeit im Verhältnis zu Männern unterschiedliche Einkünfte erzielen (vgl. Lenz, Adler 2010, S. 211 f.). Ursache und zugleich Folge der vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt ist auch, dass entgegen Webers Annahmen die Deutungsmacht von Rationalität und die Ausgestaltung von Hierarchie nicht neutral sind, sondern mit einer (zumeist) männlichen Definitionsmacht einhergehen (vgl. zum Beispiel Höyng, Puchert 1998, S. 124 ff.).

Im Theoriefeld existieren verschiedene akteurs- und strukturorientierte Perspektiven, die sich mit der fortdauernden Ungleichheit der Geschlechter in der Arbeitswelt befassen. Durchgesetzt haben sich die strukturorientierten Ansätze, zu denen beispielsweise die „These der statistischen Diskriminierung“, der „Job-Queue-Labor-Queue-Ansatz“, die „Segmentationstheorien des Arbeitsmarktes“ und das Konzept der „Gendered Organizations“ zählen (vgl. Lenz, Adler 2010, S. 217 ff.). Im Folgenden soll das letztgenannte Konzept vorgestellt werden (Abschnitt 1.3.2). Es hebt sich von der Bürokratietheorie unter anderem dadurch ab, dass es gesellschaftliche Einflüsse und die informelle Ebene des organisatorischen Handelns integriert.

1.3 Zur Einflussnahme der Kategorie Geschlecht auf die Organisationen

Organisationen agieren nicht im luftleeren Raum, sie sind mit ihrer Umwelt eng verbunden und in gesellschaftliche Strukturen eingefügt. Daher stehen sie in enger Wechselwirkung mit gesamtgesellschaftlichen Strukturen und Prozessen. Auch wenn zunächst davon ausgegangen wurde, dass sich die Strukturen der Organisation und ihr Handeln ausschließlich rational determinieren (Abschnitt 1.1), so ist mittlerweile die vergeschlechtlichte Form von Organisationen nachgewiesen (vgl. zum Beispiel Hearn 2012, S. 268). Das heißt, die Verankerung der Kategorie Geschlecht kann im Kontext von Organisationen nicht auf die soziale Konstruktion von Geschlecht im Sinne des „Doing Gender“ zwischen den Akteuren/Akteurinnen begrenzt werden. Es ist vielmehr belegt, dass die Kategorie Geschlecht auch strukturell in den Organisationen verankert ist.

1.3.1 Die Situation von Minderheiten in Organisationen

Kanter hat bereits 1977 durch Betrachtung der Organisationsstrukturen im Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit wichtige Erkenntnisse gewonnen, die heute als Vorläufer des Konzeptes der „Gendered Organizations“ gelten. „Kanter geht in Anlehnung an Weber davon aus, dass der formale Aufbau von Organisationen ausschließlich zweckorientiert und unabhängig von gesellschaftlich zugeschriebenen Eigenschaften der Funktionsträger – also auch unabhängig von Geschlecht – erfolgt. Machtpotenziale lokalisierte sie wie Weber in der formalen Hierarchie von Organisationen“ (Jüngling 1999, S. 24). In ihren Untersuchungen richtete sie den Blick auf Organisationen mit sehr hohem Männeranteil und zeigte, dass sie sich gegenüber Frauen als mögliche Kolleginnen aus- und abgrenzend verhielten. Dabei war für Kanter nicht die Geschlechtszugehörigkeit ausschlaggebend,

sondern der Minderheitenstatus.¹¹ Daher schlussfolgerte sie, dass sich ihre Erkenntnisse auf alle Minderheiten in Organisationen übertragen lassen. Vertreter/Vertreterinnen von Minderheiten bezeichnete Kanter als „token“ („symbolhaft Marginalisierte“). Jede Minderheit mit den ihr zugeschriebenen Merkmalen „...gefährde aus Sicht der dominanten Gruppe das ordnungsgemäße Funktionieren der Arbeitsabläufe“ (Lenz, Adler 2010, S. 220).

Kanter unterschied dabei vier Typen von Gruppen mit unterschiedlichen Frauen- und Männeranteilen, die jeweils spezifische Interaktions- beziehungsweise Integrationsmuster zeigten.¹² Der Status der Minderheit war dabei von drei Ebenen abhängig, der Visibilität, der Assimilation und der Polarisierung. So wurden Frauen als Angehörige der Minderheit, nicht aber als Individuen gesehen. Sie waren Repräsentantinnen ihrer sozialen Gruppe, bei denen nicht die Leistung zählte, sondern das, was Frauen machen oder nicht machen sollen. Die Leistung verschwand hinter dem ihnen zugeschriebenen Rollenbild. Fehlleistungen oder besondere Verhaltensweisen eines einzelnen Mitglieds wurden pauschal auf alle Angehörigen der Minderheitengruppe übertragen. Personen im Minderheitenstatus waren zudem sichtbarer. Aufmerksam wurden daher ihre Leistungen und besonders Fehlleistungen durch die Mehrheitsgruppe beobachtet und bewertet (Visibilität). In Folge baute sich bei den Mitgliedern der Minderheitengruppe enormer Leistungsdruck auf, einhergehend mit dem Versuch, sich unauffällig zu verhalten und die erbrachten Leistungen beziehungsweise die persönliche Präsenz zu verbergen. Die Mehrheitsgruppe neigte zudem dazu, ihre Gemeinsamkeiten zu betonen und damit die Differenz permanent herauszustellen. Diese Prozesse gingen mit Hierarchisierungen, homosozialen Bündnissen und ähnlichem einher (Polarisierung). Das führte oftmals zu Isolation der Mitglieder der Minderheitengruppe, die dann teilweise versuchten gegenzusteuern, indem sie sich als „Ausnahme von der Regel“ inszenierten. Frauen in derartigen Situationen hatten und haben nur die Wahl, einen Außenseiterinnenstatus einzunehmen und den stereotypen Erwartungen der Mehrheitsgruppe zu entsprechen (sie agieren dann als Vertreterin der sozialen Gruppe, weniger als Individuum) oder sich wie die Mehrheitsgruppe zu verhalten, indem sie sich von anderen Frauen abgrenzen, und damit gegen die Erwartungen verstoßen (Assimilation) (vgl. Lenz, Adler 2010, S. 220 f.; SOWI 2008, S. 27).

Kanters Erkenntnisse zeigen sehr anschaulich das Wirken der Kategorie Geschlecht und weisen parallel dazu auf die schwierige Situation hin, in der sich Personen im Minderheitenstatus innerhalb von Organisationen befinden. „Kanter postuliert, dass es keine unabänderlichen geschlechtstypischen Verhaltensweisen und Orientierungen in Organisationen gibt, sondern nur unterschiedliche Verteilungen von Machtpotentialen (...)“ (Jüngling 1999, S. 24).

¹¹ Studien belegen mittlerweile, dass diese Annahme relativiert werden muss, da geschlechterdifferenzierte Unterschiede auftreten. Während Männer aus dem Minderheitenstatus Gewinne erzielen (können), gestaltet er sich für Frauen eher nachteilig (vgl. Nadai 1999, S. 145).

¹² In der Forschung fand Kanter große Beachtung und zumeist Bestätigung. Kritik bezog sich unter anderem auf die Größe der definierten Gruppen und die damit verbundenen Muster. Diese Beziehung wäre zu „kausal-mechanisch-zwangsläufig“ (SOWI 2008, S. 29). Allmendinger und Hackmann schlagen daher drei aufeinander aufbauende Entwicklungsphasen vor (vgl. Allmendinger, Hackmann 1994, S. 256).

1.3.2 Vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse – das Konzept der „Gendered Organizations“

Kanters Ansatz aufgreifend, legt das Konzept der „Gendered Organizations“¹³ seinen Schwerpunkt auf die strukturellen Merkmale der Organisation, welche Geschlechterdifferenzen, Hierarchien und damit Ungleichheiten hervorbringen (vgl. Lenz, Adler 2010, S. 221). Es blendet jedoch die sozialen Konstruktionsprozesse der Akteure/Akteurinnen nicht aus. Daher wird das Konzept als strukturorientiert unter Bezug auf konstruktivistische Perspektiven bezeichnet (vgl. Wilz 2004, S. 6). Acker als bedeutendste Repräsentantin dieses Konzeptes fasst ihren Organisationsbegriff sehr weit. Er beinhaltet für sie formelle und informelle Strukturen, Normen und Werte, umfasst das Handeln, die Identitäten sowie die Körperlichkeit der Organisationsmitglieder (vgl. ebd. 2004, S. 6).

Das Konzept der „Gendered Organizations“ geht davon aus, dass die Kategorie Geschlecht in die *Organisationsstruktur* eingelassen ist (Strukturkategorie). Die strukturelle Vergeschlechtlichung der Organisation resultiert dabei aus ihrer gesellschaftlichen Einbindung. In diesem Kontext wies Acker darauf hin, dass die formalen und als geschlechtsneutral angesehenen Bestandteile der Organisationsstruktur (unter anderem Hierarchien, Stellen, Aufgabenprofile, Dienstpläne) nur auf den ersten Blick einen „körperlosen Arbeiter“ in einem „abstrakten Job“ fordern. Bei näherer Betrachtung orientiert sich das Bild des „körperlosen Arbeiters“ an einem „männlichen Arbeiter“, der in ganztägiger, lebenslanger Arbeit durch weibliche Mitglieder der Gesellschaft von Reproduktionsarbeit freigestellt ist und damit für die Organisation nahezu uneingeschränkte Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit symbolisiert. Von „weiblichen Arbeitern“ werde angenommen, dass sie andere „legitime Verpflichtungen“ als die Berufsarbeit hätten und daher nicht zum „abstrakten Job“ passen (vgl. Acker 1990, S. 149, zit. n. Horwath 2010, S. 93 f.).¹⁴

In enger Verbindung mit den Organisationsstrukturen stehen die *Organisationsprozesse*, die primär als Folge vergeschlechtlichter Strukturen der Organisation, ebenfalls vergeschlechtlicht sind: Anfang der 1990er-Jahre stellte Acker in diesem Zusammenhang fünf Thesen für eine Theorie geschlechtlich strukturierter Organisationsprozesse vor: „1. Entlang der Geschlechtergrenze in Organisationen werden Trennungen vollzogen. 2. Diese Trennungen werden durch Symbole und Bilder repräsentiert und reproduziert. 3. Interaktionen zwischen Geschlechtern produzieren geschlechtsbezogene soziale Strukturen in Organisationen. 4. Die geschlechtsbezogene Organisationsstruktur und die Regeln des geschlechtsgerechten Verhaltens in der Organisation werden verinnerlicht. 5. Grundannahmen, Praktiken, soziale Strukturen und Prozesse, die der Arbeitsorganisation zugrunde liegen, basieren auf geschlechtsbezogenen Vorstellungen, Wertungen und Haltungen“ (vgl. Acker 1991/92 o. S., zit. n. Jüngling 1999, S. 26). Aus dieser Perspektive resultiert also zum Beispiel stereotypes Arbeitsverhalten, vordergründig aus der Struktur der Organisation, weniger aus dem Einfluss der Sozialisation (vgl. Lenz, Adler 2010, S. 221 f.).

Mit dieser ganzheitlichen Sicht betrachtete Acker die Herstellung von Differenz und Hierarchie in den Organisationen und stellte fest: „Ungleichheit erzeugende Prozesse sind in allen Bereichen der Organisation zu finden, einschließlich der Gestaltung von Organisationsstrukturen: bei der Zumessung und Verortung von Macht, in der

¹³ Der Begriff wird in der Frauen- und Geschlechterforschung im einschlägigen Theoriekontext beibehalten. Darüber hinausgehend wird er mit „vergeschlechtlichte Organisation“ oder „Vergeschlechtlichung der Organisation“ übersetzt.

¹⁴ Darauf verweisen auch Heintz und Nadai: „Die geschlechtsspezifische berufliche Segregation kommt nicht nur durch diskriminatorische Praktiken oder ungleiche Voraussetzungen (...) zustande, sondern ebenso sehr durch die Organisationsstrukturen (...). Strukturelle Regelungen wie zum Beispiel Anciennitätsregeln, die ununterbrochene Berufslaufbahnen als Norm setzen, oder Arbeitszeitnormen, die von einer vollumfänglichen Verfügbarkeit (...) ausgehen, sind zwar scheinbar geschlechtsneutral, tragen aber in ihrer Wirkung zur geschlechtlichen Differenzierung bei“ (Heintz, Nadai 1998, S. 83).

Entscheidungsfindung, der Zuständigkeit und der Haftung, in der Organisation der vertikalen und horizontalen Verteilung von Aufgaben und Arbeitsplätzen, in der Organisation der materiellen Aspekte der Arbeit und des Arbeitsplatzes. Ungleichheit erzeugende Prozesse sind auch in die tatsächlichen eingebettet, in die Durchsetzung von Zuständigkeiten und Haftung, in die Ausführung von Arbeitsaufgaben und in die Lohnfindung“ (Acker 2010, S. 89).^{15 16}

Weiterführende Untersuchungen zur Vergeschlechtlichung von Organisationen belegten Ackers Annahmen und unterstreichen, „...dass die formellen und informellen Strukturen von Organisationen auf maskulinen Werten basieren. Die Vorstellungen von Männlichkeit (und ‚Nicht-Männlichkeit‘) werden zum Bestandteil der von Frauen und Männern erwarteten Arbeitstätigkeiten sowie der Interaktionsmuster (...)“ (Lenz, Adler 2010, S. 221). Im Gegensatz zu Webers theoretischen Annahmen, die davon ausgingen, dass sich die Arbeitsteilung in Organisationen nur an sachlichen Kriterien orientiert und auf spezialisierte Kräfte bezieht, konnten beispielsweise Tomaskovic-Devey und Skaggs belegen, dass Prozessen der Arbeitsteilung und Spezialisierung geschlechtsbezogene Zuschreibungen vorausgehen und damit berufliche Segregationsprozesse zwischen den Geschlechtern weiter befördert werden (vgl. Tomaskovic-Devey, Skaggs 2001, S. 310, 329).

Hearn wies zudem darauf hin, dass viele Organisationen doppelt vergeschlechtlicht sind, „...dass den öffentlichen Bereichen und Abteilungen (...) eine weit höhere Bedeutung als den privaten Bereichen beigemessen wird und organisationsinterne Strukturen und Prozesse selbst geschlechtsbasiert sind“ (Hearn 2012, S. 270).

Allerdings sind nicht alle Organisationen im gleichen Umfang und vergleichbarer Weise vergeschlechtlicht. Daher bezog sich die Kritik an Ackers Konzept vordergründig auf deren generalisierende Annahmen (vgl. Hofbauer, Holtgrewe 2009, S. 70). Gildemeister und Robert (2008), Wetterer (2007, 2011), Heintz, Nadai (1998) und andere beschreiben vielmehr eine Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Entwicklungen in Berufen und Organisationen, die von verschiedenen Kontexten abhängig sind. Zu diesen zählen, bezogen auf die Organisation, zum Beispiel der Frauenanteil, die Größe, die Marktposition, der Stand der Formalisierung und Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung (vgl. Wetterer 2007, S. 189 - 209; Heintz, Nadai 1998, S. 75 - 93; Allmendinger, Podsiadlowski 2001, S. 281 ff.). Bezogen auf die Akteure/Akteurinnen wiederum wird der Kontext durch deren Zuschreibungs-, Wahrnehmungs- und Darstellungsmuster beeinflusst. Daher müssen in jeder einzelnen Organisation die Strukturen und Prozesse genau betrachtet werden, um die Relevanz der Kategorie Geschlecht zu beurteilen.

¹⁵ Acker begreift dabei „...Ungleichheit in Organisationen als systematische Unterschiede zwischen Gruppen der Organisationsmitglieder bezüglich ihrer Kontrolle über die Organisationsziele und -ergebnisse sowie die Arbeitsabläufe und Entscheidungen, bezüglich ihrer Chancen in bestimmte Arbeitsbereiche hineinzugelangen und dort voranzukommen, bezüglich der Sicherheit ihrer Stelle und der Höhe ihres Gehalts, bezüglich ihrer intrinsischen Arbeitszufriedenheit sowie der Achtung und Störungsfreiheit, die sie genießen“ (Acker 2006 a, S. 110, zit. n. Acker 2010, S. 95). Dieses Verständnis lässt sich auch auf das Zusammenwirken der verschiedenen Kategorien übertragen, die Ungleichheiten (nicht nur in Organisationen) verursachen. Intersektionalität erweitert daher die Forschungsperspektive und betrachtet den Zusammenhang von Ethnizität, Geschlecht, Sexualität und Klassenzugehörigkeit (vgl. Acker 2010, S. 94).

¹⁶ Daraus resultierend werden von der Frauen- und Geschlechterforschung in Organisationen zur Feststellung und Analyse vergeschlechtlichter Strukturen und Prozesse, zum Beispiel die Arbeitsteilung, die Arbeitskultur, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das Vorhandensein von Asymmetrien, das Vorhandensein/Wirken informeller Netzwerke und traditioneller Geschlechterbilder, die Mechanismen zur Gewinnung von Nachwuchskräften sowie die Hierarchien untersucht (vgl. Hearn 2012, S. 269 f.; Wilz, Peppmeier 2012, S. 186 f.). Eine starke Hierarchisierung in Organisationen dient aus Sicht der Frauen- und Geschlechterforschung beispielsweise der Absicherung männlicher Hegemonie sowie der Konstituierung traditioneller Männlichkeit und ist somit Ausdruck vergeschlechtlichter Strukturen.

1.3.3 Formalisierte Personalauswahl im Spannungsfeld von Chancengleichheit und Ungleichheit

Formalisierte Einstellungskriterien und -verfahren, wie sie heute in der öffentlichen Verwaltung oder in großen Unternehmen üblich sind, und die damit einhergehende Regelmäßigkeit von Entscheidungen, stellen gegenüber einer nicht formalisierten Personalauswahl einen großen Fortschritt dar. Personalentscheidungen werden auf diese Weise rational getroffen, sie sind vergleich- und nachvollziehbar. Der Einfluss einzelner Personen oder Interessensgruppen sinkt beträchtlich. In diesem Zusammenhang ist Formalisierung, also die Art und das Ausmaß in dem Regeln, Verfahrensweisen und Weisungen schriftlich niedergelegt sind, ein wichtiger Beitrag zum Abbau von Segregation und Ungleichheit (vgl. Allmendinger, Hinz 2007, S. 175).

In zahlreichen Organisationen, so auch im Feuerwehrwesen, wird im Sinne der Bürokratietheorie Webers davon ausgegangen, dass allein Rationalität, die strenge Einhaltung formaler Kriterien und die mangelnde persönliche Einflussnahme auf die Einstellungsverfahren, also die formale Gleichbehandlung aller Bewerber/Bewerberinnen, Chancengleichheit gewährleisten.¹⁷ Acker wies in ihrem Konzept jedoch darauf hin, dass Organisationen häufig den „körperlosen Arbeiter“ als „männlichen Arbeiter“ assoziieren. Daher ist es nicht ausgeschlossen, dass die als „geschlechtsneutral“ aufgefassten formalen Einstellungskriterien und -verfahren von Organisationen auf Männer ausgerichtet sind. In diesem Zusammenhang schrieb Acker: „Es gibt explizite und implizite Standards, wie bestimmte Arbeitsaufgaben zu erledigen sind und Vorstellungen und Vorannahmen über geeignete Stelleninhaber/Innen“ (Acker 2010, S. 89). Die damit verbundenen Praktiken der Akteure/Akteurinnen sind tief verwurzelt, häufig nicht offen diskriminierend und auf diese Weise unsichtbar. Sie kommen in Interaktionen, eingelagert in der Sprache, Haltung oder der Bewertung (zum Beispiel von Leistungen) zum Ausdruck (vgl. ebd. 2010, S. 89), können sich aber auch in der Definition von Einstellungskriterien und der Entwicklung formaler Einstellungsverfahren niederschlagen.

Insbesondere Organisationen mit hohem Männeranteil zeigen eine derartige Handlungspraxis. Sie kann beispielsweise Ausdruck von unreflektierter, im Zeitverlauf entstandener und (bisher) nicht hinterfragter Routine sein (dies gilt besonders für jahrzehntelang bestehende Organisationen) oder auf Grenzziehungen im Sinne der „De-Institutionalisierung“ der Geschlechterdifferenz hinweisen. Heintz und Nadai merkten dazu an: „Anstatt die Geschlechter über formale Einstellungskriterien voneinander zu separieren, muss die geschlechtliche Differenz heute vermehrt aktiv hergestellt und symbolisch bekräftigt beziehungsweise über indirekte und auf den ersten Blick geschlechtsneutrale Regelungen hergestellt werden“ (Heintz, Nadai 1998, S. 88). Formalisierte Einstellungskriterien und -verfahren werden auf diese Weise anfällig für implizite Einflüsse, die neue Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern produzieren können oder bestehende aufrechterhalten. Diese müssen den Akteuren/Akteurinnen nicht

¹⁷ Horwath schreibt dazu, dass dem rationalen Paradigma im Sinne Webers große Bedeutung zur Legitimation von Entscheidungen in Organisationen sowie für deren Selbstverständnis zukommt und die Berufsfeuerwehren dabei keine Ausnahmen darstellen: „Strukturen, hierarchische Ordnung, Entscheidungen, Funktions- und Kompetenzverteilung der Organisation sowie ihr Handeln werden als rational, effizient und sachlich legitimiert verstanden. Die Selbstwahrnehmung und -darstellung als zweckrationales, funktionales, effizientes Gebilde korrespondiert mit den antizipierten gesellschaftlichen Erwartungen an Einsatzorganisationen. Was den Zugang zu Stellen betrifft, so geht man davon aus, dass eine Gleichbehandlung aller vorliegt, da alle KandidatInnen dem gleichen Regelwerk (Aufnahmeverfahren) unterworfen sind. Und dieses Regelwerk stellt das erprobte und bewährte Mittel dar, um das Organisationsziel, in diesem Fall loyale, leistungsfähige und -willige MitarbeiterInnen zu finden, zu erreichen. Aus der Sicht des rationalen Paradigmas kann das Geschlecht einer Person in und für Organisationen also keine Rolle spielen“ (Horwath 2010, S. 92).

bewusst sein, sie laufen „...weit eher verdeckt und in einer Weise [ab - d. Verf.], die die diskursiv bekräftigte Gleichberechtigungsnorm unterläuft und konterkariert“ (Wetterer 2007, S. 201).¹⁸

Auf beiden Wegen (re-)produzieren sich Organisationen immer wieder männlich. Dieser Fakt erscheint den Organisationsmitgliedern meist zufällig, weil ein bestimmter Menschentyp (in der Regel weiß, männlich, heterosexuell) die besten Voraussetzungen für die Erledigung der Arbeitsaufgaben mitbringe.

Formalisierung und damit verbundene Gleichbehandlung stellen also bei weitem noch keine Garanten für die Gewährleistung von Chancengleichheit dar. In Zusammenhang mit der Untersuchung der Segregation am Arbeitsmarkt wiesen Studien darauf hin, dass beispielsweise ein hoher Formalisierungsgrad die Integrationschancen von Frauen bis in mittlere Positionen befördern *kann*, es jedoch hilfreich sei, wenn weitere begünstigende Faktoren hinzukämen (vgl. Wetterer 2007, S. 201). Amerikanische Forscher/Forscherinnen konstatierten zudem, dass Formalisierung Frauen zwar den Weg in Berufe mit sehr hohem Männeranteil öffne, diese aber dennoch primär männlich blieben. Formalisierung schwäche so zwar das Monopol der Männer, ändere jedoch nichts an der insgesamt vergeschlechtlichten Form der Organisationen. „Insofern ist sie ein ideales Instrument, die männlichen Vorteile zu bewahren und gleichzeitig den Erwartungen nach ordnungsgemäßen Verfahren und Chancengleichheit zu entsprechen“ (Tomaskovic-Devey, Skaggs 2001, S. 329).

1.4 Vergeschlechtlichte Prozesse in Organisationen im Kontext der Organisationskultur

Aus der Perspektive des Konzeptes der „Gendered Organizations“ sind vergeschlechtlichte Prozesse der Organisation vordergründig die Folge vergeschlechtlichter Strukturen. Ein Bestandteil vergeschlechtlichter Prozesse sind die geschlechtsbezogenen Interaktionen der Akteure/Akteurinnen in Zusammenhang mit der symbolischen, kognitiven und sozialen Ordnung (Abschnitt 1.3.2). Acker betrachtete daher neben der formellen bewusst auch die informelle Ebene der Organisation.

Ansätze der heutigen Organisationstheorie sind dazu übergegangen, die informelle Ebene der Organisation und die damit verbundenen Interaktionen, Symbolisierungen, Kognitionen und sozialen Hierarchien der Akteure/Akteurinnen in ihre Perspektive einzubeziehen. Ethnologische Ansätze, auf die im Folgenden Bezug genommen werden soll, gehen beispielsweise davon aus, dass im Laufe der Zeit „...jede Organisation für sich eine je spezifische Kultur entwickelt (...) [und diese - d. Verf.] (...) eigene, unverwechselbare Vorstellungs- und Orientierungsmuster [ausprägt - d. Verf.], die das Verhalten der Mitglieder nach innen und außen auf nachhaltige Weise (...) [prägen - d. Verf.]“ (Schreyögg 2008, S. 364). Eine derartige Sichtweise betrachtet Organisationen als soziale Konstruktionen.

Die sich anschließenden Ausführungen zur Organisationskultur sind aus dieser Perspektive als Vertiefung zu Ackers Erörterungen zu vergeschlechtlichten Organisationsprozessen zu verstehen. Dieses Vorgehen bietet die

¹⁸ Dazu wurde bei Schulungsmaßnahmen der Bundeswehr für Führungskräfte konstatiert: „Frauen werden ausgeschlossen, indem ein entsprechendes Anforderungsprofil als ‚exklusiv männlich‘ definiert wird. Das Definitionsmonopol über Leistungs- und Männlichkeitsanforderungen sowie deren Bewertung liegt in männlich dominierten Organisationen bei formellen und informellen Netzwerken (...) von Männern“ (BZgA 2007, S. 34).

Möglichkeit mittels Systematik der Organisationstheorie die vergeschlechtlichten Prozesse der Organisation deutlicher beschreiben zu können und erste Sichtweisen zum organisatorischen Wandel einzubeziehen.^{19 20}

Im Folgenden werden daher zunächst ausgewählte theoretische Grundlagen zur Organisationskultur vorgestellt, die im Anschluss mit Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung zu vergeschlechtlichten Prozessen in Organisationen verknüpft werden.

1.4.1 Ausgewählte theoretische Grundlagen zur Organisationskultur

Die Arbeiten von Schreyögg und Schein mit ihrem ethnologischen Kulturverständnis bilden zu Ackers Konzept in diesem Teil eine weitgehend kompatible Perspektive. Schreyögg begreift Organisationen systemisch. Neben der formell geregelten Ebene besteht immer eine informelle Ebene. Beide Ebenen sind als Teile der Organisation aufzufassen und miteinander verwoben. Sie ergänzen und relativieren sich, gehen fließend ineinander über, können sich aber auch widersprechen und blockieren (vgl. Schreyögg 2008, S. 341 - 364). Die Organisationskultur beeinflusst auf beiden Ebenen die Arbeit der Organisation – bewusst oder unbewusst, sichtbar oder unsichtbar. Dies trifft auch und gerade auf die soziale Konstruktion von Geschlecht zu. Schreyögg beschreibt aus der Betrachtung verschiedener theoretischer Perspektiven sechs miteinander verwobene Kernmerkmale der Organisationskultur. Demnach ist sie implizit, kollektiv, konzeptionell, emotional, historisch und interaktiv (vgl. Schreyögg 2008, S. 356 f.)²¹ Die Organisationskultur prägt zudem Subkulturen aus. Dennoch existieren gemeinsame Orientierungsmuster, die ein Mindestmaß an Homogenität gewährleisten (vgl. ebd. 2008, S. 378 ff.).

Schein hingegen arbeitete drei Ebenen der Organisationskultur und die damit in Verbindung stehenden Zusammenhänge heraus. Demnach existieren Basisannahmen über den Umweltbezug, über Wahrheit, Zeit, das Wesen des Menschen, menschliches Handeln und soziale Beziehungen. Sie sind meist unbewusst und unsichtbar vorhanden. Die Basisannahmen stehen wiederum in engem Bezug zu den vorherrschenden Normen, Werten und Standards, die sich auf der zweiten Ebene befinden. Diese spiegeln sich in Maximen, Ideologien, Verhaltensrichtlinien sowie in Verboten wider. Sie sind teils sichtbar, teils unbewusst. Sichtbar, als dritte Ebene, wird das Symbolsystem. Es zeigt sich unter anderem in der Sprache, in Ritualen oder Mythen und baut auf die anderen Ebenen auf

¹⁹ Diese Vorgehensweise wurde gewählt, weil Ackers Konzept zwar den Blick für vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse der Organisation öffnet, jedoch nicht, so Vertreterinnen der Frauen- und Geschlechterforschung, die Frage beantwortet, „...was es genau bedeutet, von einer vergeschlechtlichten Organisation zu sprechen (Wilz 2002) und es (...) wesentliche Fragen offen [lässt - d. Verf.], wenn es um Perspektiven sozialen Wandels geht (Britton 2000)“ (Horwath 2010, S. 95).

²⁰ Liebig merkte zur Organisationskultur an: „Diese Sinnstruktur, die die Praxis der Organisationen gleichermaßen anleitet wie aus ihr resultiert, kann als ‚gendered substructure‘ im Sinne Ackers (1999) verstanden werden (...)“ (Liebig 2000, S. 47, zit. n. Horwath 2010, S. 99).

²¹ Implizit sind geteilte Überzeugungen in Form von selbstverständlichen Annahmen, die dem Handeln zugrunde liegen. Sie gelten als Alltagspraxis, prägen die Eigendefinition der Organisation und werden meist nicht reflektiert. Kollektiv ist der gemeinsame Charakter dieser Orientierungen, Werte, Muster. Handeln wird damit bis zu einem gewissen Grad einheitlich und kohärent. Organisationskultur ist zudem konzeptionell, „...sie vermittelt Sinn und Orientierung in einer komplexen Welt, indem sie Muster für die Selektion, die Interpretation von Ereignissen vorgibt und Reaktionsweisen (...) vorstrukturiert“ (Schreyögg 2008, S. 365). Organisationskultur prägt ihre Mitglieder ganzheitlich und nimmt so auch Einfluss auf die Emotionen. Sie ist des Weiteren Resultat historischer Lernprozesse. Im Zeitverlauf entwickeln sich bestimmte Handlungsweisen zu akzeptierten Problemlösungen. In einem Sozialisationsprozess eignen sich neue Mitglieder die Organisationskultur interaktiv an. Hierbei spielen Symbole eine wichtige Rolle (vgl. Schreyögg 2008, S. 356 f.).

Ob es sich bezogen auf den Stellenwert der Sozialisation um einen Widerspruch zu Ackers Konzept handelt, kann hier aus thematischen Gründen nicht abschließend geklärt werden. Beide Perspektiven können einander auch ergänzend verstanden werden.

(vgl. Schein 1984, S. 4, zit. n. Schreyögg 2008, S. 366). Das Symbolsystem bedarf immer der Interpretation. Es verfolgt den Zweck, die Kulturebenen zu repräsentieren, lebendig zu halten und zu vermitteln (vgl. Schreyögg 2008, S. 367 f.). Schreyögg verweist mit Bezug auf Schein in seinen Arbeiten zudem darauf, dass sich innerhalb der drei Kulturebenen auch Annahmen, Normen und Standards sowie Symbolisierungen zur Geschlechterdifferenzierung befinden (vgl. Schreyögg 2008, S. 368, 372). Die hier dargestellten Erkenntnisse zur Organisationskultur sollen nunmehr mit ausgewählten Untersuchungsergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung verknüpft werden.

1.4.2 Ausgewählte empirische Erkenntnisse zu vergeschlechtlichten Prozessen in Organisationen im Kontext der vorgestellten theoretischen Grundlagen zur Organisationskultur

Bezogen auf die soziale Konstruktion von Geschlecht finden sich in den *Basisannahmen* die impliziten und kollektiven Alltagstheorien der Akteure/Akteurinnen über Frauen und Männer sowie die damit in Verbindung stehenden Geschlechterbilder. Diese können in einzelnen Organisationseinheiten variieren. Meist eint alle Geschlechterbilder die angenommene Differenz, die aus den unterschiedlichen Geschlechtsorganen resultiere und weitreichende Folgen für das gesamte Leben hätte. Diese Differenz bildet im Alltagsverständnis den Ausgangspunkt, nicht das Ergebnis unterschiedlicher Konstruktionsprozesse. So werden zum Beispiel Körperlichkeit und Sexualität traditionell oft nur weiblich konnotiert. Der Mann erscheint dann als ein Wesen, dessen Handeln nicht von seiner Körperlichkeit bestimmt ist. Über diese Konstruktion wird der männliche Körper zum menschlichen Körper und damit zur Norm sowie zum allgemeinen Maßstab von körperlicher Leistungsfähigkeit.²² Der weibliche Körper hingegen repräsentiert die unvollkommene Abweichung (vgl. Meuser 2009, S. 155). Zudem wird angenommen, dass über eine große Spanne der Menschheitsgeschichte Körperlichkeit eine unveränderliche Komponente darstelle (vgl. Müller, Müller-Franke, Pfeil und andere 2007, S. 42). Das Vorhandensein von Familie wird aufgrund von traditionellen Geschlechterbildern verschieden wahrgenommen. „Während Familie für Männer positiv konnotiert wird, gereicht sie Frauen zum Nachteil“ (Müller, Müller-Franke, Pfeil und andere 2002, S. 30). Es wird beispielsweise befürchtet, dass Frauen mit Kindern häufiger ausfallen und Männer weiterhin verfügbar sind.²³ Dies wirkt sich auch teilweise auf die Einstellungs- und Beförderungspraxis aus. In einer Untersuchung von Unternehmensberatungen, die allgemein sehr hohe Männeranteile aufweisen, zeigten sich in den Basisannahmen stereotype Zuschreibungen von mangelnden technischem Interesse bei Frauen, aber auch vermutete „weibliche Sozialisationsdefizite“, die für die Aufgabenbewältigung kontraproduktiv seien. Ebenso wurde die fehlende Akzeptanz von Frauen durch die Kundschaft angenommen (vgl. Rudolph 2007, S. 113). Das Forschungsteam konstatierte, dass die von den Unternehmensberatungen genannten Basisannahmen in nahezu allen anspruchsvollen, bisher männlich dominierten Feldern, anzutreffen sind und bei der Personalgewinnung in die Auswahlkriterien im Sinne von unabdingbaren Postu-

²² Die „Hypostasierung des Männlichen zum Allgemein-Menschlichen“ (Meuser 2010, S. 313) ist für die moderne bürgerliche Männlichkeit konstitutiv. Diese Annahmen gehen teilweise bis in das 18. Jahrhundert zurück. Der Mann erschien als Kulturwesen, die Frau als Naturwesen (vgl. ebd. 2010, S. 280, 313).

²³ In diesem Zusammenhang konnte die Polizeiforschung zeigen, dass familienbedingte Ausfallzeiten häufig vergeschlechtlicht wahrgenommen und diskutiert werden. Das heißt, sie werden in Verbindung mit der Integration von Frauen problematisiert, währenddessen der wesentlich größere Anteil an Ausfallzeiten aller Organisationsmitglieder durch Krankheit/Dauerkrankheit, Abordnung, Fortbildung toleriert wird (vgl. Müller, Müller-Franke, Pfeil und andere 2002, S. 30).

laten einfließen (vgl. ebd. 2007, S. 112 ff.). In männlich dominierten Organisationen wie der Bundeswehr wurde zudem festgestellt, dass die Männlichkeitsbilder deutlicher als in anderen Organisationen mit komplementären Weiblichkeitsbildern verkoppelt sind (zum Beispiel BZgA 2007, S. 49).

Normen, Werte und Standards repräsentieren die formellen und informellen Maßstäbe unter anderem zu geschlechtsangemessenem Verhalten und Aussehen, zu Körperlichkeit, zu den Möglichkeiten und Grenzen der Interaktionen zwischen Frauen und Männern, aber auch zu Leistungsverhalten und -kriterien. In den meisten Organisationen wird Leistung durch formale Kriterien definiert. Dennoch konnte sowohl in der Polizeiforschung²⁴ (vgl. Müller, Müller-Franke, Pfeil und andere 2007, S. 40) als auch bei der Untersuchung der Personalpolitik von Senatsverwaltungen (vgl. Höyng 1999, S. 93) und Unternehmensberatungen²⁵ nachgewiesen werden, dass in die konkrete Leistungsbewertung geschlechtsbezogene Basisannahmen einfließen. Diese konnten sogar, ähnlich wie im Abschnitt 1.2 dargestellt, Umdeutungen in den Konnotationen beinhalten.²⁶ Senatsverwaltungen und Unternehmensberatungen zeigten zudem das Einfließen von Normen und Werten aus der männerbündischen Kultur (zum Beispiel Vorhandensein von Selbstdarstellungskompetenz, guten sozialen Kontakten, die Einhaltung von Spielregeln, hohe Bedeutung sozialer Ähnlichkeit) (vgl. Rudolph 2007, S. 112; Höyng 1999, S. 93 ff.).²⁷

Im *Symbolsystem* spiegelt sich die Organisationskultur am direktesten wider. Deutlich wird das zum Beispiel in Aufnahme-ritualen für neue Mitglieder (unter anderem durch riskante Praktiken als Beweis von Männlichkeit/Zugehörigkeit), in der Art sich zu kleiden, in der Sprache, aber auch durch Mythen. Letztere umfassen zum Beispiel Überlieferungen und Erklärungszusammenhänge dazu, warum etwas so ist, wie es ist (vgl. Wöhrle 2002, S. 75). Sie werden an neue Organisationsmitglieder weitergegeben und können beispielsweise (historische) Gründe dafür enthalten, warum die Aufnahme/Einstellung des anderen Geschlechtes in der Organisation nicht möglich sei, obwohl sich die Realität (zum Beispiel Gesetzeslage) längst verändert hat. In den Freiwilligen Feuerwehren hält sich beispielsweise seit rund 35 Jahren der Mythos, dass die gesetzlich vorgeschriebenen getrennten Sanitär- und Toilettenräume eine Integration von Frauen verhindern würden (Abschnitte 2.1; 3.1).

Typisch für riskante Praktiken, wie sie bei Aufnahme-ritualen anzutreffen sind, ist eine Konnotation in den Basisannahmen mit männlicher Härte, Zähigkeit, Belastbarkeit und Tapferkeit. Entsprechende Praktiken sind zumeist in kollektive, homosoziale Kontexte eingebunden (vgl. Meuser 2009, S. 161 f.). Bezogen auf die Bundeswehr wur-

²⁴ Polizeiliche Arbeit war und ist traditionell mit männlichen Attributen wie Stärke, Durchsetzungsfähigkeit, Härte und Rationalität besetzt. Die Organisationskultur der Polizei ist von Männern dominiert, Normen sind männlich konnotiert. Nach wie vor werden in Zusammenhang mit der Einstellung von Frauen deren Eignung und Einsatzfähigkeit debattiert. Obwohl in der öffentlichen Diskussion postuliert wird, dass Geschlechtszugehörigkeit in der Polizei keine Rolle (mehr) spiele, behält sie auf der informellen Ebene weiterhin Relevanz. Es existieren vielfältige Diskurse. So werden beispielsweise „Frauenstreifen“ aufgrund von angeblich mangelnder körperlicher Leistungsfähigkeit und den damit assoziierten Gefahren abgelehnt, nicht selten in Verbindung mit dem Hinweis auf die eventuell fehlende Akzeptanz von Polizistinnen in der Bevölkerung. In stereotyper Art wird somit Geschlechterdifferenz (re-)produziert (vgl. Müller, Müller-Franke, Pfeil und andere 2002, S. 34 ff.).

²⁵ Durch den fehlenden beruflichen Status entwickelte sich in den Unternehmensberatungen eine Kultur des Elitismus. Hervorgebracht wurde sie, indem viel Öffentlichkeitsarbeit für potenziell Interessierte betrieben wurde und dann aufgrund der vielen Bewerbungen niedrige Erfolgsaussichten bestanden. So entstand das Signal der „Bestenauslese“. Das darauf aufbauende Verständnis der erfolgreichen Bewerber als exklusive Gruppe stützte sich auf lange Arbeitszeiten, viele Reisen und große Belastbarkeit. Diese Situation wurde in Folge genutzt, um sie gegen die Einstellung von Frauen beziehungsweise als Erklärung für deren geringeres Interesse an der Tätigkeit zu verwenden (vgl. Rudolph 2007, S. 110 f.).

²⁶ Im Umgang mit der Waffe veränderte sich bei der Polizei die traditionelle Produktion von Geschlechterdifferenz. Erfolgreiches Schießen, bisher männlich konnotiert, verlangte Kraft, Schnelligkeit und Körperbeherrschung. Nachdem Frauen bessere Ergebnisse erzielten, kam es zur Umdeutung, indem die bislang notwendigen „männlichen“ Fähigkeiten durch „weibliche“ ersetzt wurden (vgl. Müller, Müller-Franke, Pfeil und andere 2002, S. 34 ff.).

²⁷ Zum Wirken einer männerbündischen Kultur in öffentlichen Verwaltungen siehe ausführlich Höyng und Puchert 1998.

de festgestellt: „Die Praktiken und Werte der männlichen Organisation strahlen auf die symbolische Definition dessen aus, was Männlichkeit ausmacht. Männer werden in der männlichen Institution und in der Gemeinschaft der Männer zu ‚richtigen Männern‘ sozialisiert. Die Differenz der Geschlechter, die als Begründung der Exklusivität männlicher und nur Männern offen stehender Organisationen dient, wird auch hier im Arbeitsalltag immer wieder hergestellt und bestätigt“ (BZgA 2007, S. 34). Darüber hinaus können auch symbolische und ideologische Kopplungen in der Öffentlichkeitsarbeit auftreten, die auf ein hohes Maß an Vergeschlechtlichung hinweisen. Eine solche Kopplung besteht zum Beispiel in den Darstellungen von Feuerwehrleuten mit trainierten Männerkörpern, Kraft und schwerem technischen Gerät, aber auch in den Selbstdarstellungen unter Bezug auf die Rolle des Retters, Beschützers und Helden (vgl. Horwath 2010, S. 96). Ebenso kann ein starker Traditionalismus bezogen auf die (männliche) Organisationsgeschichte und die damit verbundenen Ideale eine solche Verbindung herstellen.

Die dargestellte Präsenz der Kategorie Geschlecht als soziale Konstruktion auf allen Ebenen der Organisationskultur und damit in den Prozessen der Organisation, stellt einen bedeutenden Grund dafür dar, dass sich Differenz, Hierarchie und damit Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern immer wieder (re-)produzieren und notwendiger Wandel schwierig ist. Zudem halten auch die Organisation und die Organisationskultur selbst Mechanismen/Widerstände bereit, die eine kulturelle Öffnung der Organisation erschweren (können).

1.4.3 Die Öffnung der Organisationskultur – eine Herausforderung für die gesamte Organisation

Organisationen vermitteln ihren Mitgliedern die Befähigung, die Komplexität der Umwelteinflüsse für die Aufgaben erledigung zu reduzieren. Es erfolgt eine bewusste Eingrenzung der Perspektiven, die sich beispielsweise in gemeinsamen Wahrnehmungsgewohnheiten und Wirklichkeitsdeutungen zeigt. Diese führen im Zeitverlauf zu bewährten Problemlösungsroutinen, welche Sicherheit verschaffen und die Anschlussfähigkeit an vorherige Entscheidungen herstellen (Kontinuität des Handelns). Auf diese Weise wird Vorhersagbarkeit und Eindeutigkeit erzeugt, die Stabilität nach innen und außen signalisieren. Diese routinierten Verfahrensweisen werden in der Regel nicht (mehr) hinterfragt. Selbst Regelabweichungen, die gewisse Grenzen nicht überschreiten, werden als deren Bestätigung interpretiert und dienen der Stabilisierung des Systems (vgl. Wöhrle 2002, S. 104 - 115). Diese Mechanismen wirken in der gesamten Organisation und spiegeln sich auch in der (formalisierten) Personalauswahl wider. Dass sich Organisationen auch auf diese Weise immer wieder unreflektiert als männlich (re-)produzieren können, wurde bereits benannt (Abschnitt 1.3.3). Es muss sich also bei einer männlichen Reproduktion von Organisation nicht ausschließlich um Grenzziehungen im Sinne der „De-Institutionalisierung“ handeln. Vielmehr ist von einer Gleichzeitigkeit beider Phänomene, insbesondere in jahrzehntelang bestehenden Organisationen, auszugehen.²⁸

Wenn eine Organisation oder deren Führung bewusst entscheidet, sich für bisher unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen, wie beispielsweise Frauen, zu öffnen und die vergeschlechtlichten Prozesse (und Strukturen) der Organisation zu durchbrechen, bedarf dies eines organisatorischen Wandlungsprozesses und eines gemeinsamen

²⁸ Vertiefend sei betont, dass soziale Homogenität von Organisationen eine Vorstellung von „Normmitgliedschaft“ hervorbringt, welche soziale Ähnlichkeit einschließt. Der Wunsch nach sozialer Ähnlichkeit verstärkt sich zudem, wenn die zukünftigen Herausforderungen der Organisation nur teilweise prognostizierbar sind. Die Ähnlichkeit neuer Mitglieder vermittelt dann unbewusst das Gefühl von Berechenbarkeit und Vertrauenswürdigkeit (vgl. Hofbauer 2010, S. 25 - 39).

Ausrichtens aller Mitglieder auf die neuen Ziele. Eine solche Entwicklung muss neben den Strukturen und Prozessen der Organisation die Organisationskultur einschließen, denn ein grundlegender Wandel ist nur mit einem grundlegenden Kulturwandel möglich. Der organisatorische Wandlungsprozess muss als Top-down-Prozess angelegt sein und eine gründliche Analyse der Ausgangssituation beinhalten. Der Wandlungsprozess ist kontinuierlich, konsequent, reflektiert und unter systematischer Einbeziehung der Organisationsmitglieder über einen längeren Zeitraum zu führen und zu begleiten.

Wichtig für einen erfolgreichen Wandlungsprozess ist die Beschäftigung mit möglichen Barrieren auf der informellen Ebene. Dabei ist zwischen Widerständen von einzelnen Personen und Widerständen aus der Organisationskultur heraus zu unterscheiden. Zu letzteren zählen zum Beispiel solche, die sich aus den gemeinsamen Orientierungsmustern, Normen oder Privilegien der Mitglieder ergeben. Diese Widerstände sind meist sehr energisch, weil emotional unterlegt und tendieren zur Aktivierung starker Beharrungstendenzen. Acker führte dazu aus: „Diejenigen, die sich einer Veränderung widersetzen, tun dies möglicherweise, weil sie das Gefühl haben, dass ihre Interessen bedroht sind. Vorschläge, Frauen neue Beschäftigungsmöglichkeiten (...) zu geben, können (...) eine Herausforderung für die Interessen von Männern und ihre Geschlechtsidentität sein“ (Acker 2010, S. 96).

Weitere Widerstände können sich unter anderem ergeben, weil die Organisationsmitglieder Veränderungen als von außen diktiert oder gegen die bewährten, erfolgreichen Strukturen und Routinen gerichtet, interpretieren. Zudem ist zu beachten, dass Organisationen gerade *weil* sie nicht jeden Impuls aufnehmen, langfristig überleben können (Phänomen der Strukturellen Trägheit). Schon allein daraus ergibt sich eine gewisse Distanz gegenüber Neuem, die nicht zu Ungeduld im Wandlungsprozess führen darf (vgl. Schreyögg 2008, S. 405 - 408).

Bezogen auf das Feuerwehrwesen und einer kulturellen Öffnung werden in der Frauen- und Geschlechterforschung beispielsweise folgende Schwierigkeiten beschrieben: Die Organisationskultur der Feuerwehr wird nicht nur als männlich, sondern auch als hierarchisch, traditionsverbunden und widerstandsfähig gegenüber Veränderungen charakterisiert. Untersuchungen sahen die Widerstandsfähigkeit hauptsächlich im informellen Bereich begründet. Im Sozialisationsprozess neuer Feuerwehrleute werden unter anderen traditionelle Überzeugungen darüber vermittelt, was gute Feuerwehrmänner ausmacht. Sind dann Veränderungen angekündigt, welche die Identitätskonstruktionen der Feuerwehrmänner berühren, entwickeln sich sehr schnell unerwünschte und starke Widerstände. Diese können sich auf die Integration von Personenkreisen mit verschiedensten Merkmalen beziehen und tragen letztlich dazu bei, dass sich die Feuerwehren immer wieder als weiß, männlich und heterosexuell (re-)produzieren (vgl. Baigent 2001 o. S., zit. n. Horwath 2010, S. 65). Sie sind in diesem Zusammenhang ein deutlicher Hinweis auf Grenzziehungen. Wandel erschwert sich im Feuerwehrwesen zusätzlich, weil die Beschäftigten bereits langfristig zusammenarbeiten, persönlich eng verbunden sind, gut entlohnt werden und oft Traditionen mit Stolz aufrechterhalten (vgl. Hulett, Bendick und andere 2008, S. 203, zit. n. Horwath 2010, S. 66). All dies gilt es bei organisatorischen Wandlungsprozessen im Feuerwehrwesen zu berücksichtigen. Daher sollte eine externe Begleitung und Reflexion des Prozesses erfolgen.

1.5 Zusammenfassung

Abschließend sollen die für die folgenden Kapitel wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst werden:

- Die Bürokratietheorie mit ihren zentralen Bestandteilen, Formalisierung und Zweckrationalität beschreibt die formelle Ebene der Organisation. Sie blendet jedoch unter anderem gesellschaftliche Einflüsse, das Wirken von Geschlechterbildern und den Einfluss der informellen Ebene auf die Organisation aus.
- Das Wirken der Dimensionen der Kategorie Geschlecht als Strukturkategorie und als soziale Konstruktion, spiegelt sich in der Arbeitswelt zum Beispiel in der horizontalen und vertikalen Segregation von Aufgaben und Berufen, die Frauen beziehungsweise Männer ausüben, wider. Die Berufe werden zudem mit traditionellen, komplementär angelegten Geschlechterbildern in Verbindung gebracht und auf diese Weise oft unter Ausschluss des anderen Geschlechtes als weiblich oder männlich konnotiert. Hinzu kommt, dass die Deutungsmacht von Rationalität und Hierarchie aufgrund der vertikalen Segregation häufig an eine männliche Definitionsmacht gekoppelt ist. So schreiben sich gesellschaftlich verursachte Differenzen und Hierarchien fort und führen zu neuen Ungleichheiten.
- Berufe können durch Deutungsprozesse ihre geschlechtliche Konnotation ändern.
- Vertreter/Vertreterinnen von Minderheiten stehen in der Organisation unter ständiger Beobachtung und besonderem Leistungsdruck. Die Mehrheitsgruppe neigt zudem dazu, Minderheiten als Störungspotenzial wahrzunehmen.
- Es existiert eine Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Entwicklungen in den Berufen und Organisationen, die als „Erosion und Reproduktion“ (Wetterer 2007, S. 198) geschlechtlicher Differenzierungen oder auch als „segregierte Felder/getrennte Welten“, „ungleiche Verteilung/programmatische Gleichheit“ und „integrierte Felder/neutralisierte Zonen“ (Gildemeister, Robert 2008, S. 252, zit. n. Lenz, Adler 2010, S. 210) beschrieben werden können.
- Parallel verlagern sich zuvor formell hergestellte Grenzen in die Berufe und in die Organisationen hinein. Sie kommen zum Beispiel durch strukturelle Hindernisse oder symbolische Grenzen zum Ausdruck und können sich in Zugangsregeln und Anforderungsprofilen widerspiegeln. Formalisierung wird jedoch herangezogen, um das Handeln als gerecht zu legitimieren. Dabei gehen viele Mitglieder von Organisationen davon aus, dass allein die strenge Einhaltung von formalen Kriterien und die mangelnde persönliche Einflussnahme auf Einstellungsverfahren Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten.
- Organisationen können in ihren Strukturen und Prozessen vergeschlechtlicht sein. Vergeschlechtlichte Prozesse resultieren vordergründig aus vergeschlechtlichten Strukturen der Organisation.
- Die formalisierten und zunächst als geschlechtsneutral verstandenen Bestandteile der Organisationsstruktur scheinen nur auf den ersten Blick für einen „körperlosen Arbeiter“ konzipiert zu sein. Bei genauerer Betrachtung offenbaren sie ein Verständnis, das dazu tendiert, von einem „männlichen Arbeiter“ auszugehen, der von Reproduktionsarbeit freigestellt ist.
- Die formelle und informelle Ebene von Organisationen ist durch Vorstellungen von Männlichkeit und „Nicht-Männlichkeit“ geprägt, die unter anderem in die Arbeitsteilung/Spezialisierung, die Leistungsbewer-

tungen sowie in Erwartungen an geeignete Bewerber/Bewerberinnen einfließen. Auch formale Einstellungskriterien und Einstellungsverfahren sind nicht frei von diesen Einflüssen.

- In die drei Ebenen der Organisationskultur fließen unter anderem traditionelle Geschlechterbilder ein, die in den Basisannahmen manifestiert sind, die vorhandene Normen, Werte und Standards prägen und sich im Symbolsystem zeigen. Deutlich wird dies zum Beispiel im Verständnis des männlichen Körpers als menschlicher Körper, was zu Zweifeln an der körperlichen Leistungsfähigkeit/Belastbarkeit von Frauen führt. In männlich dominierten Organisationen existieren zudem häufig komplementäre Weiblichkeitsvorstellungen.
- In der Organisationskultur spiegelt sich die permanente soziale Konstruktion von Geschlecht. Sie trägt neben den Organisationsstrukturen zur Vergeschlechtlichung der Organisationsprozesse bei und (re-)produziert Differenz, Hierarchie und damit neue Ungleichheit zwischen den Geschlechtern.
- *Zusätzlich* zu Prozessen der „De-Institutionalisierung“ der Geschlechterdifferenz können auch eingespielte, nicht mehr hinterfragte Routinen der Personalauswahl eine männliche Reproduktion der Organisationen begünstigen. Auch der Anspruch sozialer Ähnlichkeit vermittelt Sicherheit und Stabilität und fördert das Fortbestehen sozialer Homogenität von Organisationen.
- Ein organisatorischer Wandel zur Gewinnung und Integration von bisher unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen, wie beispielsweise Frauen, muss neben den Strukturen und Prozessen der Organisation die Organisationskultur einschließen sowie kontinuierlich über einen längeren Zeitraum im Sinne eines Top-down-Prozesses geführt und begleitet werden. Dieser Prozess muss unter anderem eine gründliche Analyse der Ausgangssituation, die systematische Beteiligung der Organisationsmitglieder und die Auseinandersetzung mit möglichen Widerständen einschließen.

2. Mädchen und Frauen in der Feuerwehr – Stand der wissenschaftlichen Erschließung

Im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz) existiert wenig wissenschaftliches Material zur Thematik. Die vorliegenden Studien beziehungsweise wissenschaftlichen Arbeiten konzentrieren sich primär auf die letzten sieben Jahre und umfassen neben drei komplexeren Forschungsprojekten vor allem wissenschaftliche Arbeiten, die innerhalb eines Studiums, einer Laufbahnausbildung oder zur Erlangung eines wissenschaftlichen Abschlusses verfasst wurden. Daher sind sie von unterschiedlicher Tiefe, Ausführlichkeit und Qualität. Mit Schwerpunkt zum Thema werden hier alle bekanntgewordenen deutschsprachigen Arbeiten seit 1995 vorgestellt und um Erkenntnisse aus der internationalen Frauen- und Geschlechterforschung ergänzt.²⁹ Ziel ist es, empirische Erkenntnisse zum Feuerwehrwesen zu generieren, die mit den theoretischen Perspektiven des Kapitels 1 in Verbindung stehen und gleichzeitig die Möglichkeit eröffnen, die Erkenntnisse des sich anschließenden Kapitels in den fachlichen Kontext einzuordnen.

2.1 Wissenschaftliche Arbeiten zwischen 1995 und 2005

1995 veröffentlichten **Hans-Günther Homfeldt, Jörgen Schulze, Manfred Schenk und andere** eine Studie unter dem Titel „Jugendverbandsarbeit auf dem Prüfstand“, welche die Arbeit der Jugendfeuerwehr betrachtete. Untersucht wurden mittels einer repräsentativen Befragung das Selbstverständnis der Aktiven, das innerverbandliche Organisationsverständnis, die Vorstellungen zur Weiterentwicklung der Arbeit und die Situation der Geschlechter. Diese Studie ist die erste, welche sich mit der Lage von Mädchen im Feuerwehrwesen auseinandersetzt. Das Forschungsteam untersuchte beispielsweise die Veröffentlichung von Artikeln über Mädchen in der Mitgliederzeitschrift „Lauffeuer“. Es analysierte die Entwicklung der Mädchenanzahl im Verband. Auch die Übernahme in die Freiwilligen Wehren sowie die Möglichkeiten der Mädchen zur Teilhabe am Gruppenleben wurden in die Betrachtungen einbezogen. Zu den Ergebnissen zählen folgende Erkenntnisse (vgl. Homfeldt, Schulze, Schenk und andere 1995, S. 200 - 214):

- Es existieren zahlreiche Vorbehalte gegenüber Mädchen und jungen Frauen bezüglich einer Aufnahme in die Jugendfeuerwehr beziehungsweise Freiwillige Feuerwehr. Dabei wurden die gleichen ablehnenden Argumente wie vor 20 Jahren geäußert: körperliche Beeinträchtigung, Störung der Moral, fehlende sanitäre Einrichtungen oder Feuerwehrarbeit sei Männersache.
- Die verbale Ablehnung der Mädchen kann durch ihre Mitgliedschaft reduziert werden.
- Mädchen gleichen „körperliche Schwächen“ durch hohe Leistungen in der Feuerwehrentechnik aus.

Kritisiert wurde zudem, dass die Diskussionen um die Aufnahme von Mädchen und Frauen in die Feuerwehren vor dem Hintergrund des drohenden Personalmangels geführt werden und sie dadurch die Rolle als Lückenbüsserinnen bekommen. „Verstärkt wird dies durch die Tatsache, dass Mädchen in den Jugendfeuerwehren gar

²⁹ Hinzu kommen im deutschsprachigen Raum Gutachten aus den 1980er-Jahren (zum Beispiel Lukas 1984; Konietzko 1987), welche sich mit der Einsatzfähigkeit und der körperlichen Belastbarkeit von Frauen in der Berufsfeuerwehr befassen. Konietzko beispielsweise konstatiert, dass es keinen Grund gibt, Frauen vom Einsatzdienst auszuschließen, wenn sie die arbeitsmedizinischen Voraussetzungen erfüllen und keine Schwangerschaft/Stillzeit vorliegt (vgl. Konietzko 1987, S. 29 - 35). Seit den 1970er-Jahren existieren zudem in zahlreichen Zeitschriften und Jahrbüchern Artikel zum Thema, diese sind oft vor dem Hintergrund von Alltagstheorien und persönlichen Erfahrungen verfasst.

nicht als eigenständige Persönlichkeiten, mit eigenen Stärken und Schwächen gesehen werden. Vielmehr werden sie immer wieder an den von Männern gesetzten und an Jungen orientierten Maßstäben gemessen“ (ebd. 1995, S. 203). Das Forschungsteam resümiert: „Es entsteht der Eindruck, daß der Feuerwehrverband nach wie vor die Ausbildung von Mädchen sozusagen zu Feuerwehrmännern, statt zu Feuerwehrfrauen anstrebt“ (ebd. 1995, S. 204) und fordert, die vorhandene Diskriminierung abzubauen.³⁰

In einer Studienarbeit an der Bergischen Universität Wuppertal unter dem Titel „Frauen in der Feuerwehr“ analysierte **Susanne Klatt** erstmals 1999 systematisch die Situation von Frauen in der Berufs- und Freiwilligen Feuerwehr. Dabei baute sie auf einer 1984 durchgeführten Umfrage auf und verglich die Ergebnisse. Gleichzeitig setzte sie sich mit einem arbeitsmedizinischen Gutachten auseinander. Zu ihren Erkenntnissen zählen:

- Es sollte ein fairer sportlicher Einstellungstest entwickelt werden, der sich sowohl an den Anforderungen des Feuerwehrwesens und an der allgemeinen körperlichen Fitness orientiert (vgl. Klatt 1999, S. 20 f.).
- Um akzeptiert zu werden, müssen Frauen mehr leisten als Männer (vgl. ebd. 1999, S. 36).
- Für Interessierte ist es durch die Verschiedenartigkeit der Tests schwierig, sich gezielt vorzubereiten.
- Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr sehen sich mit vielfältigen Problemen konfrontiert, diese reichen von Zweifeln an der Leistungsfähigkeit bis zur sexuellen Belästigung.
- Obwohl Frauen schon über 25 Jahre (alte Bundesländer) Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr sind, haben sie immer noch mit den gleichen Problemen zu kämpfen.
- Die meisten Argumente gegen den Einsatz von Frauen in der Feuerwehr sind durch Vorurteile geprägt und lassen sich arbeitsmedizinisch entkräften (vgl. ebd. 1999, S. 59).

Das erste umfangreiche Forschungsprojekt im deutschsprachigen Raum, das die Situation von Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren systematisch untersuchte, wurde 2005 von **Angelika Wetterer** und **Margot Poppenhusen** in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Feuerwehrverband e. V. durchgeführt. Auftraggeber war das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Vorausgegangen war in den Jahren 2001/02 eine Vorstudie, die sich auf die Analyse der Mitgliederstatistiken des Deutschen Feuerwehrverbandes e. V. seit 1974 konzentrierte. Aus den erzielten Ergebnissen konnten zwei wichtige Fragestellungen für die Hauptuntersuchung durch die Wissenschaftlerinnen abgeleitet werden. Diese bezogen sich auf die Ursachen für die großen regionalen Unterschiede in der Mitgliedschaft von Frauen in den Freiwilligen Wehren und auf die Gründe für das „konstante Verschwinden“ von Mädchen im Übergang Jugendfeuerwehr/Freiwillige Feuerwehr. Das Forschungsprojekt arbeitete sehr praxisorientiert mit Interviews und Workshops. Ziel war es, für die Aktiven vor Ort Leitlinien und Maßnahmen zu entwickeln. Zu den zentralen Erkenntnissen gehören unter anderem:

- Frauen erleben in der „männlichen Monokultur“ der Freiwilligen Feuerwehr Schwierigkeiten, die gekennzeichnet sind durch „Unsichtbarkeit“ in der Öffentlichkeit, „...einen rauen Umgangston, sexistische Sprü-

³⁰ Die Jugendfeuerwehr hat auf die Kritik reagiert. 2003 wurde Gender Mainstreaming zu einem Leitprinzip. Ein „Fachausschuss Mädchen- und Jungenarbeit“ nahm seine Arbeit auf und veröffentlichte 2006 ein Arbeitsheft „Gender Mainstreaming in der Jugendfeuerwehr“ (Deutsche Jugendfeuerwehr 2006). Parallel erfolgten Schulungen. Im Jahr 2008 erschien eine Arbeitshilfe „Integration in der Jugendfeuerwehr“, welche neben der Bearbeitung der Themen Migration, Behinderung, Homosexualität, die bessere Gestaltung der Übergänge in die Freiwilligen Feuerwehren betrachtet (Deutsche Jugendfeuerwehr 2008). Auch die Mitgliederzeitschrift griff die Kritik konstruktiv auf.

che und Witze, Festlegung der Frauen auf ‚frauenspezifische Tätigkeiten‘ (zum Beispiel Pflege, Funken), schlechte Vereinbarkeit des Feuerwehrdienstes mit Familie und Beruf“ (BMFSFJ 2007, S. 12).

- Als Gründe gegen die Aufnahme von Frauen werden teilweise 20/30 Jahre alte, längst überholte Argumente verwendet. So zum Beispiel das der gesetzlich notwendigen getrennten Toiletten- und Umkleieräume. Nicht berücksichtigt wird, dass das Gesetz vor Jahren geändert wurde (ebd. 2007, S. 86).
- Mädchen (und Jungen) erleben den Übergang aus der wesentlich zeitgemäßer arbeitenden Jugendfeuerwehr in die Freiwilligen Feuerwehren sehr abrupt. Sie sind kooperatives Arbeiten gewöhnt und erfahren in den Freiwilligen Wehren oft keine Anerkennung ihrer Kenntnisse und Leistungen (ebd. 2007, S. 99 - 101).
- Die „männliche Monokultur“ der Organisation ist eine zentrale Ursache der gegenwärtigen Situation. Sie zu verändern ist für die auf Ehrenamtlichkeit aufbauenden Strukturen existenziell. Dies zu bewältigen, ist nicht Aufgabe der Feuerwehrfrauen, sondern aller Mitglieder (ebd. 2007, S. 89, 118).

Die von Wetterer und Poppenhusen entwickelten Leitlinien umfassen allgemeine Zielvorstellungen und Vorschläge zur kurzfristigen Umsetzung. Zu den zwölf Leitlinien gehören beispielsweise die Sichtbarmachung von Frauen, die aktive Förderung statt passiver Toleranz, die Schaffung einer Kultur der Vielfalt statt „männlicher Monokultur“, die Schaffung eines Klimas der Kooperation statt gelebter Hierarchie und Konkurrenz und die Entwicklung eines Selbstverständnisses von einer lernenden Organisation. Um dies zu erreichen, sollen zum Beispiel die Vorstandsgremien eine Vorbildfunktion übernehmen. Modelle für die aktive Frauenbeteiligung könnten ausgezeichnet und neue Schwerpunkte in der Ausbildung von Führungskräften gesetzt werden (vgl. ebd. 2007, S. 13). An das Forschungsprojekt schloss sich ein dreijähriges Praxisprojekt zur Implementierung der Erkenntnisse an. Dafür wurden gemeinsam mit dem Deutschen Feuerwehrverband e. V. zum Beispiel Arbeitshilfen erstellt, Konferenzen vor Ort sowie die Werbekampagne „Frauen am Zug“ durchgeführt.³¹

2.2 Wissenschaftliche Arbeiten zwischen 2005 und 2010

Katrin Reichert-Baierlein verfasste im Jahr 2008 eine Diplomarbeit an der Universität der Bundeswehr München unter dem Titel „Die Berufsfeuerwehr – ein klassischer Männerberuf? Über die Ursachen der Marginalität von Frauen in der Berufsfeuerwehr am Beispiel der Berufsfeuerwehr München“. Vorausgegangen war ihrer Untersuchung eine Vorstudie (2007). Die Autorin befasste sich zunächst mit gleichstellungsrelevanten Grundsatzdokumenten sowie deren Übertragbarkeit auf die Berufsfeuerwehr. Ausführlich betrachtete sie Theorien geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt und deren Bezug zur Thematik. Parallel führte sie Interviews mit Feuerwehrangehörigen aus München und Nürnberg durch und befragte Berufsfeuerwehrleute und Bewerber/Bewerberinnen zu den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen. Die Untersuchung benennt unter anderem folgende Gründe (vgl. Reichert-Baierlein 2008, S. 165 - 176):

³¹ Der Deutsche Feuerwehrverband e. V. engagiert sich seither sehr für die kulturelle Öffnung der (Freiwilligen) Feuerwehren. Zahlreiche Projekte und Kampagnen zum Beispiel zur Gewinnung von Migrantinnen oder behinderten Menschen prägen seine Arbeit. In einem 2008 verabschiedeten Strategiepapier plädiert er „...für eine Kultur der Anerkennung, der Gleichberechtigung, des Respekts und der Vielfalt (...)“ (DFV 2008, S. 17) und distanziert sich von diskriminierenden Verhaltensweisen (vgl. ebd. 2008, S. 18).

- Der hochgradig männlich typisierte Beruf erweist sich für Frauen als Zugangsbarriere, ebenso wie männerbündische Strukturen.
- Die gesellschaftlichen Assoziationen mit dem Feuerwehrberuf (zum Beispiel körperlich schwere Arbeit) wirken sich negativ auf die Berufswahl von Frauen aus.
- Der „Effekt der Trägheit“ verhindert bei lang existierenden Organisationen einen schnellen Wandel und damit die zügige Steigerung des Frauenanteils.
- Die formalisierten Einstellungskriterien und die -verfahren wirken bei gleicher Anwendung auf die Geschlechter unterschiedlich und verursachen die Benachteiligung der Frauen (hier insbesondere Sporttest und berufliche Voraussetzungen). Eine Befragung der zum Einstellungstest nicht Erschienenen ergab, dass sie unter anderem ein Nichtbestehen, insbesondere des Sporttests, befürchteten.

Abschließend formulierte die Autorin Handlungsempfehlungen. Sie umfassen zum Beispiel neben der Änderung der Einstellungskriterien (weg vom „Prototyp Feuerwehr-Mann“), den Wandel vom „männlichen Feuerwehrberuf“ zu einem Beruf für und mit Frauen. Sie warb dabei auch für wachsendes Engagement der Feuerwehrfrauen und für die bessere Erschließung der weiblichen Kräfte in den Freiwilligen Wehren (vgl. ebd. 2008, S. 176 ff.).

In einer Bachelorarbeit unter dem Titel „Frauenkarrieren bei der Berufsfeuerwehr. Eine Studie zu den Berufswünschen und -vorstellungen von RE-Studentinnen³² im Hinblick auf den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst“ untersuchte **Anne-Kathrin Fiedler** 2009 das Interesse ihrer Kommilitoninnen an einer Perspektive im gehobenen Dienst. Zudem befragte sie Angehörige der Berufsfeuerwehren Hamburg und Essen nach den Erfahrungen zu den Gründen der Unterrepräsentanz von Frauen. Als Ergebnisse können beispielsweise festgehalten werden:

- Nur ein kleiner Teil der Frauen interessierte sich für eine derartige Arbeit (vgl. Fiedler 2009, S. 33 f.).
- Die Angehörigen der Berufsfeuerwehren beschrieben den sportlichen Einstellungstest und die berufsbezogenen Zulassungsvoraussetzungen im handwerklichen Bereich als vordergründige Ursachen der Unterrepräsentanz. Zudem nannte eine Vertreterin Informationsmangel. Frauen wäre oft nicht bewusst, dass ihnen der Feuerwehrberuf offen steht (vgl. ebd. 2009, S. 35 - 41).

Abschließend formulierte Fiedler Handlungsansätze. Den Berufsfeuerwehren schlug sie die kritische Auseinandersetzung mit der Außenwirkung und die Entwicklung von Strategien zur Ansprache potenzieller Bewerberinnen vor. Gleichzeitig regte sie eine Umgestaltung der Organisationskultur an (vgl. ebd. 2009, S. 49 f.).

Im Jahr 2010 untersuchte **Marc Stielow** im Rahmen seiner Ausbildung für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst am Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen die Gründe, warum sich in den letzten Jahren der Frauenanteil im Polizeidienst erhöhte und bei den Berufsfeuerwehren stagnierte. Stielow analysierte das Bild der Polizei und der Feuerwehr in der Öffentlichkeit sowie die Öffentlichkeitsarbeit beider Bereiche. Er setzte sich mit den Einstellungskriterien und -verfahren sowie den Berufsbildern auseinander. Für die Untersuchung betrachtete er die Internetauftritte aller 102 Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland sowie die Internetpräsentationen der 16 Landespolizeibehörden. Einen inhaltlichen Schwerpunkt setzte der Autor hinsichtlich der Vergleiche zwischen der Polizei Sachsen und der Berufsfeuerwehr Dresden. Zusammenfassend weist die Untersuchung unter anderem auf folgende Gründe für unterschiedliche Frauenanteile hin (vgl. Stielow 2010, S. 17):

³² Studiengang „Rescue Engineering“ (Rettungsingenieurwesen) der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg.

- Die Berufsfeuerwehr wird nach wie vor als Männerdomäne wahrgenommen, sie ist selten in den Medien präsent. Ihre Werbung zielt lediglich auf die städtische Ebene, im Gegensatz zur bundesweit werbenden Polizei. Die Berufsfeuerwehr kann dabei nur auf wenig finanzielle und professionelle Ressourcen zurückgreifen. Die Internetpräsentationen sind daher spärlich und wenig übersichtlich gestaltet.
- Die meisten Berufsfeuerwehren verlangen als Voraussetzungen einen geeigneten Ausbildungsberuf. Die Polizei fordert hingegen oft nur einen Realschulabschluss.
- Bei der Berufsfeuerwehr gelten für Frauen und Männer die gleichen sportlichen Anforderungen zum Einstellungstest. Die Polizei differenziert hingegen die Leistungen.

Stielow schlug vor, die Praxis des gleichen Sporttests beizubehalten, jedoch die zum Zeitpunkt der Arbeit noch ausstehenden Erkenntnisse der Deutschen Sporthochschule Köln (Abschnitt 2.3) zu integrieren. Gleichzeitig plädierte er für die Abschaffung von nachträglichen Rankings, welche Frauen, die den Test bestanden haben, benachteiligen. Er schlug daher vor, nur zwischen den Kategorien „bestanden“ oder „nicht bestanden“ zu unterscheiden beziehungsweise die Art des Rankings zu verändern (vgl. ebd. 2010, S. 18 f.). Wichtig erschien ihm zudem, kritisch die traditionelle Praxis einer handwerklichen Berufsausbildung zu hinterfragen. Bedeutender wären aufgrund gewandelter Abläufe im Feuerwehralltag technisches Verständnis und handwerkliches Geschick. Dieses ließe sich im Einstellungstest prüfen. Abschließend regte der Autor eine Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit an, welche das Sichtbarmachen von Feuerwehrfrauen und die gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen beinhalten sollte (vgl. ebd. 2010, S. 18 - 20).

Ende des Jahres 2010 reichte **Ilona Horwath** eine Dissertation zum Thema „Gut Wehr! und die HeldInnen von Heute: Empirische Analysen zur Gleichstellung im Feuerwehrwesen“ an der Johannes Kepler Universität in Linz (Österreich) ein. Sehr ausführlich setzte sie sich mit internationalen Erfahrungen und dem Forschungsstand zur Integration von Frauen in das professionelle Feuerwehrwesen auseinander. Sie näherte sich der theoretischen Perspektive aus einer Vielzahl von wissenschaftlichen Sichtweisen, beschrieb die Situation der Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren Österreichs und stellte im Anschluss ihre mittels Gruppendiskussionen, Interviews und Fragebogenerhebung entwickelten Erkenntnisse vor. Ziel war es, Mechanismen zu identifizieren über die sich Feuerwehren als männlich (re-)produzieren, den Stand der Integration von Frauen zu beschreiben und die Voraussetzungen für Gleichstellungsaktivitäten zu ermitteln. Die Studie bietet eine Vielzahl von Informationen und Sichtweisen, die sich aufgrund der Ähnlichkeit der beiden Sprach- und Kulturkreise häufig auf die Bundesrepublik Deutschland übertragen lassen. Beispielsweise ging sie der Frage nach, ob der meist in den Feuerwachen anzutreffende 24-Stundendienst als günstig oder ungünstig zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesehen wird. Von den Befragten wünschten sich wenige eine Veränderung des Modells. Teilweise hoben sie die viele Freizeit hervor, die ihnen für die Familie und die Kinder zur Verfügung steht. Andere, die Veränderungen wünschten, thematisierten diese am Arbeitsplatz kaum. Es zeigte sich, dass eine Bewertung des 24-Stundendienstes von der familiären Situation und den beruflich möglichen Arrangements der Partner/Partnerinnen abhing. Bezogen auf die Aufnahme von Frauen in den Einsatzdienst dominierte die Sichtweise, dass die Arbeit im 24-Stundendienst nicht mit den familiären Aufgaben von Frauen vereinbar sei (vgl. Horwath 2010, S. 259 f.), weswegen Frauen häufig auf eine Bewerbung verzichteten. Horwath beschreibt diese Perspektive als „wesentlichen Aspekt der Konstitution des Berufsbildes als männliches“ (ebd. 2010, S. 260).

Einen weiteren Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen lokalisierte die Autorin beispielsweise in den Sporttests. So berichtete zum Beispiel ein Angehöriger der Berufsfeuerwehr Linz: „Die Klimmzüge waren eben eher ein Nachteil jetzt für die Damen (...). Weil eben bei den Muskeln bei den Oberarmen, die da wichtig sind, die Damen eher versagt haben. (...) Aber das ist eben eher (...) eine frauenfeindliche Übung. Die haben wir also auch rausgenommen“ (Interview 4:7, zit. n. Horwath 2010, S. 34). Horwath verwies aber auch auf eine Mystifizierung des sportlichen Einstellungstests als „Bestenauslese“, infolge derer diejenigen, die bestanden haben, einer „Elite“ angehören. Sie zitierte aus einer Gruppendiskussion mit Feuerwehrangehörigen: „Wenn 80 bis 100 Männer die Aufnahmeprüfung schon machen, und die sich **ein Jahr** lang zum Teil vorbereiten auf die Prüfung, dann muss eine Frau schon richtig **sehr gut** beieinander sein, dass sie da mithalten kann“ (Gruppe E, zit. nach Horwath 2010, S. 229, Herv. im Orig.)

Die Autorin entwickelte zudem auf der Basis ihrer Untersuchungen eine Typologie der im Feuerwehrwesen anzutreffenden Gleichstellungsorientierungen. Interessant erscheint der Blick auf die kollektiven Orientierungen der Feuerwehrleute, mit denen die Befürwortung oder Ablehnung der Integration von Frauen einhergeht (vgl. ebd. 2010, S. 281 - 292):

- Im „Traditionalismus“ wird von der männlichen Überlegenheit aufgrund traditioneller komplementärer Geschlechterrollen ausgegangen. Ausgangspunkt bildet die sexuelle Differenz. Die Anwesenheit von Frauen in den Feuerwehren könne hormonelle Reaktionen bei den Männern auslösen, was die Arbeitsfähigkeit der Organisation bedrohe. Das männliche Ideal ist der „Heldenhafte Atemschutzträger“ verbunden mit elitärem Selbstverständnis. Folglich lehnt dieser Typus Frauen in den Feuerwehren aktiv ab, dies zeigt sich in feindseliger, aber auch wohlwollender Form. Bei letzterer wird argumentiert, dass es so für die Frauen besser wäre. Traditionalismus zeigt sich ausschließlich bei Männern aus homosozialen Einheiten. Homosozialität ist dabei die tragende Dimension zur Entwicklung und Konservierung der Ansichten. Eine Integration von Frauen konnte sich der Typus nur als Ersatz für fehlende Männer oder in bestimmten Bereichen vorstellen. Frauen hätten sich dabei an die männlichen Sphären anzupassen.
- Im „Paternalismus“ bildet die Annahme der natürlichen Differenz die Grundlage, sich gegenüber Frauen, die körperlich schwächer und beschützenswert sind, überlegen zu fühlen. Ältere Männer repräsentierten den Idealtypus des „Vaters“, jüngere den „Kavalier“. Der Integration von Frauen trat die Gruppe offener gegenüber. Die „weibliche Differenz“ wurde aufgewertet, denn Frauen brächten bessere Umgangsformen mit und würden sich für einige Arbeiten besser eignen. Kehrseite dieser Ansichten sind die partielle Integration und die Zuweisung von „geschlechtsspezifischen“ Arbeiten. Vertreter dieses Typus befanden sich in heterogenen Einheiten und zeigten ein kooperatives Selbstverständnis. Handlungsbedarf wurde de-thematisiert beziehungsweise als Abwertung von Männern und Herausheben von Frauen aufgefasst.
- Personen aus dem Typus des „ambivalent-flexiblen Egalitarismus“ beschrieben Frauen als gleich, glaubten aber an die männliche Statusüberlegenheit durch Leistungsüberlegenheit. Chancengleichheit bestünde durch Gerechtigkeit bei den Aufnahmeprüfungen, die sich nur an der individuellen Leistungsfähigkeit orientieren. Als Idealtypus diente der „Atemschutzträger“ in Verbindung mit seiner Leistungsfähigkeit. Leistungsfähige Frauen sollen integriert werden. Fehlen sie, so mangle es an deren Interesse

oder Leistung. Aus dieser Perspektive bestehe kein Handlungsbedarf. Frauen zu fördern wäre Bevorzugung. Anzutreffen ist dieser Typus in homosozialen Einheiten. Sein Verständnis war meist elitär.

- Der Typus der „reflektierten Gleichstellungsorientierung“ geht von einer Gleichwertigkeit der Geschlechter aus. Gesellschaftlich entstandenen Geschlechterrollen steht er ablehnend gegenüber. Feuerwehren werden als traditionell männliche Organisationen wahrgenommen. Die aktuellen Verhältnisse, die homosoziale Reproduktion befördern, müssten kritisch hinterfragt werden. Gleichstellungsmaßnahmen sind ein legitimer Ausgleich für Benachteiligungen. Das Selbstverständnis ist kooperativ, Heldentum wird abgelehnt. Die hohen Ansprüche an die körperliche Leistungsfähigkeit der Tätigkeit werden nicht geleugnet, es erfolgt aber eine Entkoppelung von Männlichkeit und Professionalität. Homosozialität kommt keine Bedeutung zu. In der Untersuchungsgruppe bildete der Typus eine Minderheit.

Abschließend entwickelte Horwath differenzierte Empfehlungen. Zu ihnen gehören unter anderem die konsequente Vertretung der Integration von Frauen nach innen und außen, die Vermittlung eines authentischen Berufsbildes in Zusammenhang mit dem Abbau von Stereotypen, systematische Informationsveranstaltungen zum Beruf und Vorbereitungsmöglichkeiten für Bewerber/Bewerberinnen, die Etablierung einer Kultur der Anerkennung und die Aufnahme von Gleichstellung in die Organisationsziele (vgl. ebd. 2010, S. 298 - 305).

2.3 Wissenschaftliche Arbeiten seit 2011

Auf Initiative der zeitweiligen Arbeitsgruppe „Frauen in der Berufsfeuerwehr“ des Deutschen Städtetages³³ entwickelte die **Deutsche Sporthochschule Köln** ein Forschungsprojekt „Physische Eignungsfeststellung für die Berufsfeuerwehr in Deutschland – Analyse, Konzeption und Erprobung von geschlechterneutralen Testverfahren“ und stellte im Herbst 2011 die Ergebnisse vor. Ziel war die Modifizierung der sportlichen Einstellungstests bezogen auf eine starke Praxisorientierung (Berufsbezogenheit) und unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer

³³ Mitglieder der Arbeitsgruppe waren Führungskräfte von Berufsfeuerwehren (Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Deutschland), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (Ausschuss für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten), die Vorstandsvorsitzende des Netzwerkes Feuerwehrfrauen e. V. und fachlich zuständige Beschäftigte des Deutschen Städtetages. Die Arbeitsgruppe erarbeitete vier Thesen zu den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in der Berufsfeuerwehr:

- „1. Der körperliche Eignungstest wird nicht bestanden (oder schreckt ab).
2. Die Auswahl der für eine Einstellung geforderten Handwerksberufe wird eng gefasst. Es gibt wenige Frauen mit einer traditionell akzeptierten, handwerklichen Ausbildung.
3. Sowohl in der eigenen als auch in der öffentlichen Wahrnehmung ist Feuerwehr(frau) kein Frauenberuf.
4. Es bestehen Bedenken bezüglich der physischen Belastung, insbesondere werden Probleme mit zunehmendem Alter gesehen“ (DST 2009, S. 12).

Zu den vorgeschlagenen Maßnahmen zählen unter anderem (vgl. ebd. 2009, S. 13 - 20):

- Erarbeitung eines körperlichen Eignungstests, der geschlechtergerecht ist und sich an den Erfordernissen des Feuerwehralltags orientiert
- Einführung von gleichen Tests in allen Berufsfeuerwehren
- Erarbeitung von Hinweisen, wie die Disziplinen des Sporttests im Vorfeld trainiert werden können, Schaffung von Angeboten zur Vorbereitung der Tests
- gleiche Tests für Frauen und Männer, Abschaffung von Rankings
- Erweiterung der zugelassenen Handwerksberufe bei den Berufsfeuerwehren
- Durchführung von Aktionstagen für bestimmte Zielgruppen, Teilnahme der Berufsfeuerwehren am Girls` Day und an Jobmessen
- Erhöhung der öffentlichen Präsenz von Feuerwehrfrauen
- gezielte Ansprache von Frauen aus Freiwilligen Feuerwehren auf eine Tätigkeit in der Berufsfeuerwehr

Differenzen (Geschlechtsneutralität). Nach intensiver Recherche nationaler und internationaler Testverfahren sowie nach Hospitationen und einer Expertenbefragung gewann die interdisziplinäre Forschungsgruppe die Erkenntnis, dass in der Bundesrepublik Deutschland durch die Überprüfung von Kraft-, Ausdauer- und Koordinationsfähigkeiten im Gegensatz zu internationalen Testverfahren eher die allgemeine Grundfitness der Bewerber/Bewerberinnen abgefragt wird. International steht die Bewältigung von berufsspezifischen Teilaufgaben im Vordergrund. Die deutschen Übungen entsprachen überwiegend traditionellen sportmotorischen Tests (vgl. Kleinöder, Dörmann, Haep und andere 2012, S. 100 f.). Festgestellt wurde auch, „...dass kein einheitliches Vorgehen bezüglich der Übungsauswahl, -durchführung, -bewertung und Genderdifferenzierung zwischen den Feuerwehren vorliegt“ (ebd. 2012, S. 101). Einige Übungen zeigten zudem wenig Berufsbezogenheit und wurden teilweise als Hauptgrund für das Nichtbestehen von Frauen benannt. Zudem wirkten Rankings als zusätzliche Hürden. Aus diesen Erkenntnissen entwickelte das Forschungsteam unter Berücksichtigung des Anforderungsprofils an Berufsfeuerwehrleute sowie unter Beachtung geschlechterdifferenzierter Leistungsniveaus einen neuen Test. Abschließend empfiehlt das Forschungsteam den Berufsfeuerwehren die breite Anwendung des Tests und die Schaffung von Möglichkeiten für die gezielte Vorbereitung der Bewerber/Bewerberinnen (vgl. ebd. 2012, S. 106).

2.4 Ausgewählte Erkenntnisse der internationalen Frauen- und Geschlechterforschung

In den Niederlanden wurden 2001 und 2002 Studien zu „Frauen in der Feuerwehr“ beziehungsweise „Kinderbetreuung und die Kombination von Arbeit und Erziehung bei der Feuerwehr“ durch **Cora de Olde** und **Saskia Schalkwijk** durchgeführt. Beide Untersuchungen gaben einen ersten Überblick zur Situation und stellten vor allem große regionale Unterschiede in der Beteiligung von Frauen sowie bei den Arbeitsbedingungen fest (vgl. BMFSFJ 2007, S. 29; de Olde 2001; de Olde, Schalkwijk 2002). Die Ergebnisse sind durch die verschiedenen Organisationsstrukturen des Feuerwehrwesens nicht direkt auf die Bundesrepublik Deutschland übertragbar.

Auf internationaler Ebene erschienen darüber hinaus mehrere Studien, welche sich größtenteils mit Berufsfeuerwehrfrauen befassen. Betrachtet wurden unter anderem ihr Minderheitenstatus, Fragen der gesundheitlichen Belastbarkeit sowie die Gründe der Unterrepräsentanz (ausführlich Horwath 2010, S. 48 - 68). Exemplarisch sollen einige Ergebnisse hervorgehoben werden, die auf die Bundesrepublik Deutschland übertragbar sind.

Bezogen auf die Gewinnung von Nachwuchskräften werden fehlende oder ineffektive Bemühungen seitens der Feuerwehren festgestellt. Durch die gute Bewerberlage sehen sie meistens keinen Grund, neue Personenkreise anzusprechen und bewusst Identifikationsangebote für Frauen anzubieten.

Beim sportlichen Einstellungstest haben die Möglichkeit des gezielten Trainings, die Art des Tests und die Umstände der Testdurchführung maßgeblichen Einfluss auf die Erfolgsquoten. Durch die gezielte Trainingsmöglichkeit für beide Geschlechter verbesserten sich besonders die Erfolgsaussichten der Frauen.

In anderen Studien wurde festgestellt, dass durch die intensiv erlebte Gemeinschaftskultur der Feuerwehr schnell Grenzen durch Scherze oder Rituale überschritten werden können. Dies wurde oftmals als harmlose Tradition begriffen, kippte aber leicht, wenn erniedrigende, demütigende, homophobe oder sexistische Bezüge hergestellt wurden.

Das Berufsbild und Image der Feuerwehr ist mit traditionell männlich konnotierten Eigenschaften verbunden. Im Feuerwehrwesen konnten Grenzziehungen (im Sinne der „De-Institutionalisierung“) festgestellt werden. Diese kamen zum Beispiel durch stereotype Zuschreibungen zum Ausdruck, die die Leistungsfähigkeit und Eignung von Frauen in Frage stellten. „Der auf symbolischer Ebene konstruierte Widerspruch zwischen dem (männlich konnotierten) Berufsbild, den daraus abgeleiteten Anforderungen im Feuerwehrwesen und den mit der weiblichen Geschlechterrolle assoziierten Stereotypen bringt Frauen häufig in ‚Beweislastsituationen‘“ (Horwath 2010, S. 60 f.). Diese zeigen sich in Misstrauen, in der Anzweiflung von Kompetenz, informellen „körperlichen Eignungstests“ und höheren Maßstäben.

Im Bereich Berufskultur und Identität zeigten Untersuchungen die enge Verkopplung von Männlichkeit, Einsatzdienst und Identität. Kern des professionellen Selbstverständnisses bildeten technische, emotionale und körperliche Kompetenzen. Emotionale Kompetenz wurde dabei im Sinne von Selbstkontrolle und -beherrschung verstanden. Da alle genannten Kompetenzen sowohl für die traditionelle männliche Geschlechterrolle, als auch für die professionelle Identität konstituierend sind, kam es zu einer sehr engen Verknüpfung. Durch diese Verbindung entstanden Erwartungen, Normen und Standards, die die Bestätigung von Männlichkeit und Professionalität zeitgleich herausforderten. Dies brachte Frauen in besonders schwierige Situationen. Im Umkehrschluss bedeutete die Anwesenheit professioneller Feuerwehrfrauen für einige Männer mit traditionellem Selbstverständnis die Infragestellung ihrer Berufs- und Geschlechtsidentität.

Gleichzeitig wurde den Feuerwehren das Nichtverständnis von Gleichstellungsprogrammen attestiert. So hält sich sehr zäh die Auffassung, dass die formale Gleichbehandlung der Geschlechter schon allein der Garant für Chancengleichheit ist. Verstanden werde ebenfalls nicht, dass reale Chancengleichheit nicht Sonderbehandlung bedeute, sondern eine kulturelle Öffnung voraussetze.

Zudem zeigte sich international die horizontale Segregation der Arbeitsfelder und Berufe. Männer agieren im Einsatzdienst, Frauen in den administrativen und unterstützenden Bereichen.

Abschließend sei vermerkt, dass die internationalen Forschungen auch zum Ergebnis gelangten, dass gerade den männlich dominierten Feuerwehren überhaupt nicht bewusst ist, dass ihre Normen, Werte und Standards an traditionelle Männlichkeitsvorstellungen geknüpft sind. Sie erleben „...die rein weiße, heterosexuelle und männliche Zusammensetzung ihrer Mannschaft (...) so alltäglich und *normal* (...), dass sie ihnen geradezu *neutral* [erscheint – d. Verf.] (...)“ (Horwath 2010, S. 67, Herv. im Orig.).

2.5 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde der aktuelle Stand der wissenschaftlichen Erschließung des Themenfeldes mit Schwerpunkt auf den deutschsprachigen Raum vorgestellt. Die Auswahl erfolgte unter Bezug auf die theoretischen Erörterungen des Kapitels 1 und vor dem Hintergrund der Generierung fachspezifischer Grundlagen für die sich anschließenden Ausführungen. Abschließend sollen die zentralen Aussagen zusammengefasst werden:

- Die Feuerwehren werden als männlich dominierte Organisationen beziehungsweise als „männliche Monokulturen“ charakterisiert. Sie sind unter anderem geprägt durch eine traditionelle männliche Konnotation der Einsatzaufgaben, welche sich auch im vermittelten Berufsbild widerspiegelt. Die Feuerwehren

kennzeichnen zudem starke Hierarchien, stereotype Geschlechterbilder und Grenzziehungen sowie eine hohe horizontale und vertikale Segregation der Aufgaben. Zudem konnte eine häufige Verkoppelung der beruflichen Identität mit der Geschlechtsidentität der Feuerwehrmänner nachgewiesen werden.

- Drei der vier beschriebenen kollektiven Orientierungen im Feuerwehrwesen gehen von einer Überlegenheit des Mannes aus. Je nach Typus werden dafür Ursachen in den traditionellen Geschlechterrollen, in der biologischen Differenz beziehungsweise in der angenommenen körperlichen Überlegenheit herangezogen.
- Frauen stoßen im Feuerwehrwesen auf hartnäckige und schon jahrzehntelang anhaltende Ablehnung und Vorurteile. Die damit in Verbindung gebrachten Gründe sind vielfältig. Sie beziehen sich zum Beispiel auf die Anzweiflung der körperlichen Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit, beinhalten aber auch längst überholte Argumente, wie die fehlenden getrennten Sanitär- und Toilettenräume.
- Im Feuerwehrwesen existieren Hinweise auf die „token“-Situation von Frauen (zum Beispiel Wahrnehmung als Störungspotenzial und erhöhter Leistungsdruck).
- Der traditionelle, häufig noch vorherrschende 24-Stundendienst und das traditionell männlich konnotierte Berufsbild wirken primär auf potenzielle Bewerberinnen abschreckend. Diese vermuten, dass sich der Einsatzdienst nicht mit Familienarbeit vereinbaren lässt oder dass sie den Anforderungen nicht gewachsen sein könnten und verzichteten daher häufig auf eine Bewerbung („Selbstselektion“).
- Es existieren selten professionelle Werbestrategien der Berufsfeuerwehren, welche die Sichtbarmachung von Feuerwehrfrauen und eine gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen einschließen. Frauen der Freiwilligen Feuerwehren wurden (noch) nicht als Personalressource erkannt.
- Die formalisierten Zulassungsvoraussetzungen zur Personalauswahl wirken in den Berufsfeuerwehren bei gleicher Anwendung auf die Geschlechter unterschiedlich. Sie benachteiligen Frauen. Dabei wird immer wieder auf den Sporttest und die geforderten beruflichen Voraussetzungen Bezug genommen.
- Bei den Sporttests der Berufsfeuerwehren besteht kein einheitliches Vorgehen, was eine gezielte Vorbereitung besonders für Frauen erschwert. Die bisherigen Tests sind meist traditionell sportmotorisch ausgerichtet und zeigen teilweise wenig Berufsbezug. Zudem wirken Rankings benachteiligend für Frauen.
- Den Feuerwehren wird das Nichtverstehen von Gleichstellungsprogrammen bescheinigt und ein ausgeprägtes Beharrungsvermögen gegenüber Neuem.

3. Ergebnisse der Untersuchung der Strukturen und Prozesse der Berufsfeuerwehr Dresden auf Anhaltspunkte einer Vergeschlechtlichung

Dieses Kapitel bezieht sich primär auf Dokumente, die in einer Dokumentenanalyse untersucht wurden. Es beantwortet die wissenschaftliche Fragestellung der Vorstudie. Zum besseren Verständnis werden im Folgenden nur die gewonnenen Ergebnisse der Analyse aufbereitet und einer ersten Interpretation unterzogen. Der vollständige Untersuchungsprozess ist in Anlage 1 dokumentiert.

Die Struktur der sich anschließenden Ausführungen orientiert sich vordergründig an ausgewählten Organisationsbestandteilen der Berufsfeuerwehr Dresden (Abschnitte 3.1 bis 3.6) sowie an ausgewählten Zulassungsvoraussetzungen und deren Umsetzungspraxis in den Einstellungsverfahren der Jahre 2000 bis 2011 (Abschnitte 3.7 und 3.8). Dies eröffnet einerseits die Möglichkeit, parallel zur Auswertung und Interpretation der Ergebnisse, grundlegende Informationen zur Arbeit der Berufsfeuerwehr Dresden, ihrer kontextbezogenen Geschichte sowie ihrer fachbezogenen Umwelt zu vermitteln, welche auch für die Hauptstudie von Bedeutung sein können. Andererseits wird es fachfremden Leserinnen und Lesern erleichtert, die Ausführungen zu Anhaltspunkten vergeschlechtlichter Strukturen und Prozesse im Zusammenhang mit der Arbeit der Berufsfeuerwehr Dresden nachzuvollziehen.

Abschließend der Hinweis: Auch in diesem Kapitel wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Dort, wo sich ausschließlich männliche Bezeichnungen befinden, handelt es sich zum einen zur Wahrung von Authentizität um Begrifflichkeiten aus den Dokumenten. Die Begriffe wurden mit „[sic!]“ gekennzeichnet. Zum anderen weisen ausschließlich männliche oder weibliche Bezeichnungen ohne entsprechenden Vermerk darauf hin, dass sich die Ausführungen ausschließlich auf Männer beziehungsweise Frauen beziehen.

3.1 Exkurs: Mädchen und Frauen in den Jugendfeuerwehren, Freiwilligen Feuerwehren und Berufsfeuerwehren – eine regionale Standortbestimmung

In den bundesweiten *Jugendfeuerwehren* ist der Anteil von Mädchen kontinuierlich gestiegen. Während er 1991 noch 15 % betrug, erhöhte er sich bis Ende 2010 auf rund 24,3 %. In Sachsen vollzog sich nach Rückgängen zwischen 1991 und 1995 eine ähnliche Entwicklung; der Mädchenanteil stieg von 14 auf rund 21,5 % im Jahr 2010 (vgl. BMFSFJ 2007, S. 78 f.; JFS 2011, o. S., eigene Berechnungen). Tendenziell erhöhte sich der Mädchenanteil 2011 weiter auf rund 21,7 % (vgl. JFS 2012, o. S., eigene Berechnungen). Trotz dieses positiven Trends liegen die Mädchenanteile der Jugendfeuerwehr Sachsen seit Jahren unterhalb des Bundesdurchschnitts.³⁴ Etwas höhere Ergebnisse erzielte die Jugendfeuerwehr Dresden, ihr Mädchenanteil betrug Ende 2010 bereits rund 22,1 % (vgl. LHDD 2011 c, S. 1, eigene Berechnungen). Auch er wuchs 2011 weiter an, auf 23,3 % (vgl. Stadtfeuerwehrverband Dresden e. V. 2012, o. S., eigene Berechnungen). Jedoch erreichte auch Dresden bisher nicht das bundesdeutsche Niveau.

³⁴ Die Jugendfeuerwehr Sachsen hat sich in den letzten Jahren sehr engagiert, um den allgemeinen Mitgliederrückgang aufzuhalten. Dazu trug neben der Professionalisierung der Arbeit insbesondere die öffentlichkeitswirksame Kampagne „Helden gesucht!“ [sic!] (2009) bei.

In den *Freiwilligen Feuerwehren* betrug der Frauenanteil auf Bundesebene unter den aktiven Mitgliedern Ende 2010 rund 8,2 % (vgl. DFV 2012, o. S., eigene Berechnungen). Nachdem er zwischen 1991 und 1995 regelmäßig bei etwa 4 % lag, ist seither eine kontinuierliche Erhöhung festzustellen (vgl. BMFSFJ 2007, S. 170 f.). Geschichtlich bedingt lagen die Frauenanteile in den Freiwilligen Wehren der neuen Bundesländer seit 1990 regelmäßig (weit) über dem Bundesdurchschnitt. So konnte Sachsen 1991 einen Anteil von rund 11,9 % aufweisen, dieser sank in den 1990er-Jahren bis auf 8 % (ebd. 2007, S. 170 f.). Im Jahr 2010 betrug er rund 8,7 %, tendenziell ist er seit einigen Jahren wieder rückläufig. Sinkt er weiter, wird er in absehbarer Zeit auf Bundesniveau liegen oder dieses unterschreiten. Entgegen dieses Trends führen die Länder Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern die Statistik mit rund 14 % Frauenanteil weiter an. Auch die Bundesländer Hessen (rund 10,1 %), Niedersachsen (rund 10 %) und Thüringen (rund 9 %) verzeichneten in den Freiwilligen Feuerwehren im Jahr 2010 höhere Frauenanteile als Sachsen (vgl. DFV 2012, o. S., eigene Berechnungen).

In Dresden ist der Frauenanteil unter den aktiven Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehren (Stadtteilfeuerwehren) noch geringer als im sächsischen Schnitt, er lag 2011 bei rund 6 % (vgl. LHDD 2012 h, S. 61, eigene Berechnungen). Positiv zu vermerken ist für die sächsische Landeshauptstadt jedoch, dass sich der Anteil weiblicher Feuerwehrleute von 2000 bis 2011 um rund 2,6 % erhöhte (ebd. 2012 h, S. 61; LHDD 2011 c, S. 1, eigene Berechnungen). Dennoch gibt es bis heute Stadtteilfeuerwehren, in denen keine Frau aktiv ist. Der aktuelle Brandschutzbedarfsplan für Dresden konstatiert für den Erhalt eines stabilen Personalbestandes der Stadtteilfeuerwehren wachsenden Handlungsbedarf. Dieser entstehe beispielsweise durch den demografischen Wandel und veränderte Bevölkerungsstrukturen. Aufgelistet werden verschiedene Maßnahmen, die unter anderem eine engere Zusammenarbeit mit den Jugendfeuerwehren vorsehen. Ansätze für die Gewinnung bisher unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen enthält das Strategiepapier nicht (vgl. LHDD 2009 b, S. 86 f.).

In der Studie von Wetterer und Poppenhusen (BMFSFJ 2007) wird davor gewarnt, dass es in den neuen Bundesländern in den Freiwilligen Feuerwehren zu Rückschritten bei der Partizipation von Frauen kommt. Die befragten Expertinnen berichteten zum Beispiel vom zunehmenden Trend, Frauen nicht gern in den Feuerwehren zu sehen; ihnen keine Verantwortung zu übertragen; aber auch, sie durch zusätzliche Hürden vom Eintritt abhalten zu wollen. Um dies zu verändern, müsse die gesamte Organisationskultur betrachtet und verändert werden (vgl. BMFSFJ 2007, S. 94 f.). Parallel zu diesem Trend leiden die Freiwilligen Wehren seit Jahren unter akutem Personalmangel (vgl. ebd. 2007, S. 12). Dies gilt auch für Sachsen (vgl. Sächsischer Landtag 2012, S. 33). Hier scheint es zudem schwieriger zu werden, Frauen für ein Engagement in den Freiwilligen Wehren zu gewinnen.

Nach den Ursachen befragt, bezeichneten in einer öffentlichen Anhörung im Innenausschuss des Sächsischen Landtages am 30. März 2012 drei Sachverständige (unter anderem Landesfeuerwehrverband Sachsen e. V., Landesfeuerweherschule) die starke Erwerbsbeteiligung von Frauen, ihre körperliche Belastbarkeit und die Maßgaben der Arbeitsstättenverordnung in Verbindung mit hohen Zusatzkosten als mögliche Hinderungsgründe. Gleichzeitig verwiesen sie auf die „hilfreichen Seiten“ von Frauen in den Feuerwehren, die sie sinngemäß als positiven Klimafaktor und Leistungsmotor, dem Männer nicht nachstehen wollen, beschrieben (vgl. ebd. 2012, S. 42 - 44).

Die vorgebrachten Argumente deuten auf traditionelle Geschlechterbilder der Akteure und der von ihnen vertretenen Organisationen hin. Sie bedienen sich zusätzlich eines Mythos, um zu erklären, warum Frauen nicht

in den Feuerwehrdienst aufgenommen werden können. Wie bereits dargestellt, ist das Argument der Maßgaben der Arbeitsstättenverordnung sehr langlebig und stammt aus den alten Bundesländern der 1970/80er-Jahre. Es ist durch die Gesetzeslage längst hinfällig.³⁵ Heute kann die Aufrechterhaltung dieses Mythos und seine Übertragung auf die neuen Bundesländer als Versuch einer Grenzziehung zwischen „Frauen- und Männerwelten“ interpretiert werden. Wenig reflektiert ist auch der Verweis auf die starke Erwerbsbeteiligung von Frauen. Sie ist in allen neuen Bundesländern hoch. Dennoch können drei der fünf neuen Länder weit überdurchschnittliche Frauenanteile in den Freiwilligen Wehren aufweisen und belegen, dass sich ehrenamtliches Engagement und Berufstätigkeit vereinbaren lassen – und dem auch keine Einschränkungen durch die körperliche Belastbarkeit von Frauen entgegenstehen.

Zudem gibt es einen Hinweis auf das Wirken traditioneller Geschlechterbilder in den Stadtteilfeuerwehren zu vermerken. Bereits 2007 wandte sich der Vorsitzende des Stadtfeuerwehrverbandes Dresden e. V. in einem Rundbrief an alle Stadtteilfeuerwehren und kritisierte deren Umgang mit den Feuerwehrfrauen: „Noch allzu oft ist der Gedanke bei den männlichen Feuerwehrkameraden verbreitet, dass eine Frau beziehungsweise Mädchen im praktischen Feuerwehralltag nichts zu suchen hat. Dieser Gedanke ist verwerflich und steht einem Feuerwehrmann nicht. Setzen wir doch in der Jugendfeuerwehr den ersten Baustein? (...) Wir bilden sie (...) aus, dass sie später in die Reihen der Feuerwehr aufgenommen werden. Umso verständlicher ist dann eine ablehnende Auffassung (...)“ (Stadtfeuerwehrverband Dresden e. V. 2007, S. 1).

Diese Erkenntnisse zum Vorhandensein traditioneller Geschlechterbilder und möglichen Grenzziehungen in der fachbezogenen Organisationsumwelt der Berufsfeuerwehr Dresden sollten in der Hauptstudie bei der Bearbeitung der zweiten wissenschaftlichen Fragestellung nochmals aufgegriffen werden.

Abschließend ein Blick auf die Frauenanteile der sächsischen *Berufsfeuerwehren*. Hier existieren verschiedene Angaben. Dies kann zum Beispiel am Erfassungstermin liegen, wird jedoch vordergründig aus der Berücksichtigung unterschiedlicher Personengruppen resultieren. Nach Angaben des Deutschen Feuerwehrverbandes e. V. betrug der Frauenanteil unter allen Aktiven der Berufsfeuerwehren in Sachsen im Jahr 2010 rund 1,9 % (Bund rund 2,1 %) (DFV 2012, o. S. eigene Berechnungen). In einer Darstellung des Statistischen Landesamtes für die Jahre 2000, 2005 und 2010 wurden die Angehörigen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes erfasst.³⁶ Hier bildet sich für den gesamten Zeitraum ein nahezu stagnierender Frauenanteil zwischen 0,99 und 1,11 % ab. Ein Blick auf die einzelnen Wehren offenbart, dass in dieser Laufbahn die Berufsfeuerwehr Dresden zwischen 44,4 und 61,5 % aller sächsischen Berufsfeuerwehrfrauen stellte (Statistisches Landesamt Sachsen 2012 b, o. S., eigene Berechnungen).

³⁵ Die Arbeitsstättenverordnung schreibt zwar in § 6 Abs. 2 getrennte Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume für Frauen und Männer vor, schränkt aber ein, dass es ausreichend ist, wenn eine getrennte Nutzung derselben Räume gewährleistet wird.

³⁶ Da die Berufsfeuerwehr Plauen ihre Beschäftigten nicht verbeamtet, bleibt sie in dieser Betrachtung unberücksichtigt.

3.2 Ausgewählte Grundlagen zur Arbeit der Feuerwehr Dresden

3.2.1 Aufgaben und rechtliche Grundlagen

In Deutschland sind die Bundesländer mit der Gesetzgebung für die Arbeit der Feuerwehren betraut. Daher bildet das Sächsische Gesetz über den Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz (SächsBRKG) in seiner jeweils gültigen Fassung die wichtigste Grundlage für die Tätigkeit der Dresdner Feuerwehr. Wie in der Einleitung erläutert, definiert das Gesetz die Arten der Feuerwehren, zu denen die Berufsfeuerwehren zählen. Ziel des Gesetzes ist es, „...durch Regelungen zum Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz einen wirksamen Schutz der Bevölkerung vor Bränden, Unglücksfällen, öffentlichen Notständen und Katastrophen zu gewährleisten“ (§ 1 Abs. 1 SächsBRKG). Die Landeshauptstadt Dresden als kreisfreie Stadt mit deutlich über 500.000 Einwohnern/Einwohnerinnen muss auf Basis der §§ 3, 4, 6, 7 des SächsBRKG die Aufgaben als örtliche Brandschutzbehörde und als untere Brandschutz-, Rettungsdienst- und Katastrophenschutzbehörde wahrnehmen und eine Berufsfeuerwehr aufstellen (§ 15 Abs. 2 SächsBRKG). Der Leiter der Berufsfeuerwehr Dresden übernimmt damit die Aufgaben des Gemeindewehrleiters (§§ 17, 19 SächsBRKG) und führt die (Gemeinde-)Feuerwehr, bestehend aus den Freiwilligen Feuerwehren, einschließlich der Jugendfeuerwehren und der Berufsfeuerwehr. Zu den gesetzlichen Aufgaben der (Gemeinde-)Feuerwehr zählen nach SächsBRKG beispielsweise,

- die Brandbekämpfung (§ 16 Abs. 2),
- die Technische Hilfe bei der Bekämpfung von Katastrophen im Rahmen des Rettungsdienstes und bei der Beseitigung von Umweltgefahren (§ 16 Abs. 1, 2),
- die Brandverhütungsschau und Brandsicherheitswachen (§§ 22 Abs. 2, 23) sowie
- die Einsatzleitung (§ 49 Abs. 1, 2).

Darüber hinaus nimmt die Feuerwehr Dresden weitere Tätigkeiten wahr, beispielsweise

- als Trägerin des Rettungsdienstes (unter anderem §§ 7, 25) und
- als Betreiberin einer Integrierten Leitstelle für Feuerwehr und Rettungsdienst (§ 11 Abs. 1).

Neben dem SächsBRKG, seinen Durchführungsverordnungen, der „Sächsischen Feuerwehrverordnung“, der „Sächsischen Bauordnung“, den „Feuerwehr-Dienstvorschriften“ (und anderen) bilden auf kommunaler Ebene zum Beispiel der regelmäßig aufzustellende „Brandschutzbedarfsplan“ und die „Feuerwehrsatzung“ wichtige Arbeitsdokumente. Gleichzeitig sind die Beschäftigten der Berufsfeuerwehr verpflichtet, Dienstordnungen und Dienstanweisungen einzuhalten sowie weitere Dokumente der Stadtverwaltung Dresden zu beachten. Zu diesen zählen zum Beispiel die „Allgemeine Dienstanweisung“, der „Frauenförderplan“ und das „Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming (...)“. Der „Frauenförderplan“ beauftragt die Berufsfeuerwehr als städtische Organisationseinheit mit sehr geringem Frauenanteil, eine vorausschauende Personalplanung vorzunehmen, um mehr qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen. Gleichzeitig ist sie verpflichtet, die Ursachen für das kontinuierliche Nichtbestehen der Einstellungstests durch Frauen zu ermitteln und Handlungsbedarf abzuleiten (vgl. LHDD 2010 a, S. 4).

Anhaltspunkte für vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse wurden bei der Betrachtung der Aufgaben und rechtlichen Grundlagen der Berufsfeuerwehr Dresden nicht identifiziert.

3.2.2 Anbindung und Aufbauorganisation

Paragraf 15 Abs. 1 SächsBRKG legt fest, dass die Freiwilligen Feuerwehren und Berufsfeuerwehren Einrichtungen der Gemeinde sind und über keine eigene Rechtspersönlichkeit verfügen. Folglich ist die Dresdner Feuerwehr als Organisationseinheit der Stadtverwaltung, konkret als Brand- und Katastrophenschutzamt (Amt 37), in den Geschäftsbereich 3 – Ordnung und Sicherheit integriert. Die Aufbauorganisation lässt sich als Linienorganisation mit Stabsstelle beschreiben (Anlage 2). Dem Amtsleiter des Amtes 37 (Leiter der Berufsfeuerwehr) unterstehen sechs Fachabteilungen. Sie übernehmen operative Aufgaben (zum Beispiel „Abteilung Einsatz und Fortbildung“), gewährleisten die Arbeit der Integrierten Leitstelle Feuerwehr und Rettungsdienst („Abteilung Leitstelle/Nachrichtentechnik“) oder bewältigen administrative Tätigkeiten beziehungsweise Serviceaufgaben (zum Beispiel „Abteilung Planung und Steuerung“ und „Abteilung Technik“). Die Fachabteilungen sind wiederum inhaltsbezogen in verschiedene Sachgebiete, einschließlich der fünf stadtweit ansässigen Feuerwachen, gegliedert. Innerhalb dieser Organisationseinheiten arbeiten die tariflich Beschäftigten beziehungsweise Beamten/Beamtinnen auf der Basis von formalisierten Stellenbeschreibungen, welche die auszuübenden Tätigkeiten darlegen und dafür die spezifischen Befugnisse, Über- und Unterordnungsverhältnisse, Berichtspflichten, notwendigen Bildungsvoraussetzungen, spezifische Anforderungen und das Anforderungsprofil festlegen.

Das Amt 37 ist hierarchisch strukturiert, der Aufbau orientiert sich an der strukturellen Gliederung der Stadtverwaltung. Ergänzend untersteht dem Amtsleiter eine „Stabsstelle Controlling, Organisation und Personal“, welche Querschnittsaufgaben wahrnimmt. Zu ihr gehören eine „Geschäftsstelle der Freiwilligen Feuerwehr“ und der „Stadtjugendwart“. Somit stellt die Stabsstelle ein Bindeglied zu den Stadtteilfeuerwehren und zur Jugendfeuerwehr dar. Die gegenwärtig 22 Stadtteilfeuerwehren und die Jugendfeuerwehren, auf die hier aus thematischen Gründen nicht weiter eingegangen werden soll, sind hauptsächlich in den ländlichen Gebieten Dresdens aktiv. Sie organisieren sich ehrenamtlich und bilden für die Berufsfeuerwehr eine wichtige Ergänzung und mögliche Personalressource. Es wird deutlich, dass das Amt 37 in seiner Struktur am Bürokratiemodell ausgerichtet ist. Daher sind auch die Zulassungsvoraussetzungen sowie das Einstellungsverfahren zur Gewinnung von neuem Personal formalisiert.

Anhaltspunkte für vergeschlechtlichte Strukturen konnten im Vergleich mit der Stadtverwaltung als Gesamtorganisation bisher nicht festgestellt werden.³⁷

3.2.3 Leitbild

Die Feuerwehr Dresden, bestehend aus den Stadtteilfeuerwehren und der Berufsfeuerwehr, hat sich im Jahr 2002 ein Leitbild gegeben. Darin versteht sie sich als Garant des Standortfaktors Sicherheit und als moderner kommunaler Dienstleister, der motiviert, leistungsfähig und bürgerfreundlich sowie kompetent und korrekt auftritt. Der Mensch steht dabei im Mittelpunkt des Handelns und ist Voraussetzung für den Erfolg. Durch partnerschaftlichen Umgang und die Beteiligung der Mitarbeiter [sic!] an den Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen soll eine hohe Arbeitszufriedenheit erreicht werden. Auf eine große Zufriedenheit der Bevölkerung zielt der Anspruch

³⁷ Die Stadtverwaltung wurde aus thematischen Gründen hier nicht untersucht sondern lediglich als Vergleich herangezogen.

hoher Qualität im Alltag (Anlage 3). Das Leitbild bringt zudem zum Ausdruck, dass die Feuerwehr dafür sorgt, dass sie „...den gesetzlichen und fachlichen Anforderungen in allen Aufgabenbereichen in vollem Umfang gerecht wird“ (ebd.) und sich aktiv am laufenden Strukturwandel beteiligt sowie den damit verbundenen Risiken und Anforderungen stellt. Die Feuerwehr hat sich zum Ziel gesetzt, alle Beschäftigten in die Erfüllung der operativen Aufgaben einzubeziehen und eine leistungsfähige und schnelle Gefahrenabwehr sicherzustellen (ebd.). Das Leitbild ist im Foyer des Brandschutz-, Rettungsdienst- und Katastrophenschutzentrums (Hauptsitz des Amtes 37) angebracht. Es stellt die formal verankerten Normen, Werte und Verhaltensrichtlinien des Amtes 37 dar.

Anhaltspunkte für vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse wurden im Leitbild nicht gefunden. Als Auffälligkeit soll lediglich die nicht durchgängige geschlechtergerechte Sprache vermerkt werden.

3.3 Personelle Ausstattung des Amtes 37 und Einsatzgebiete der Mitarbeiterinnen

Zum 31. Dezember 2011 umfasste der Stellenplan der Berufsfeuerwehr Dresden 697 Stellen, von denen 644 (92,4 %) besetzt waren.³⁸ Der Stellenplan wies dabei insgesamt 608 Stellen für Beamte/Beamtinnen oder deren Anwärter/Anwärterinnen aus. Davon entfielen vier auf den höheren Dienst, 59 auf den gehobenen und 502 auf den mittleren Dienst. Hinzu kamen 40 Stellen für Brandmeisteranwärter/Brandmeisteranwärterinnen und drei Brandoberinspektoranwärter/Brandoberinspektoranwärterinnen (vgl. LHDD 2012 k, o. S.). Der größte Teil der Beamtenstellen entfiel auf den feuerwehrtechnischen Dienst (512), davon allein 476 auf den Einsatzdienst. Es existieren aber auch Stellen in anderen Fachrichtungen der Beamtenlaufbahnen (zum Beispiel nichttechnischer Dienst, Verwaltung). Darüber hinaus bestanden noch 89 Stellen für tariflich Beschäftigte, die zumeist dem administrativen beziehungsweise technischen Bereich angehörten (vgl. LHDD 2012k, o. S.).

Zum Stichtag (27. März 2012) wurden in der Dresdner Berufsfeuerwehr 46 Frauen (7,1 %) tätig (LHDD 2012 k, o. S.; LHDD 2012 f, S. 1 f., eigene Berechnungen). Dies ist mit weitem Abstand der niedrigste Wert in allen Organisationseinheiten der Stadtverwaltung. Im Vergleich der letzten Jahre ist festzustellen, dass sich der Frauenanteil im Amt 37 verringerte. So betrug er zum 30. Juni 2007 noch 7,7 % (vgl. LHDD 2010 a, Anlage, S. 3).³⁹ Von den 46 Frauen arbeitete der größte Teil (20 Personen) in der „Abteilung Planung und Steuerung“. Dazu gehören unter anderem die „Sachgebiete Betriebswirtschaft“, „Gebühren und Einnahmereknung“ sowie „Allgemeine Verwaltung der Grundstücke.“ Diese Abteilung wird von einer Frau geführt und kann zwei Sachgebietsleiterinnen aufweisen. Zudem ist eine Sekretärin angestellt. In der „Abteilung Leitstelle/Nachrichtentechnik“ wurden weitere zehn Frauen aktiv. Diese arbeiteten als Einsatzdisponentin, als Systemadministratorin, als DV-Organisatorin (Datenverarbeitung) beziehungsweise Sekretärin. Zur personalintensivsten „Abteilung Einsatz und Fortbildung“, zu der die Feuerwachen mit dem Einsatzdienst zählen, gehörten vier Frauen. Davon waren zum Stichtag zwei Frauen in den Einsatzdienst eingebunden⁴⁰, eine Frau befand sich in der Ausbildung als Brand-

³⁸ Die Angaben wurden bereinigt um Stellen von Personen in Altersteilzeit sowie um geplante zusätzliche Stellen der neuen Leitstelle. Die neue Leitstelle wurde 2011 nicht, wie ursprünglich beabsichtigt, in Betrieb genommen.

³⁹ Hierbei handelt es sich jedoch um einen statistischen Effekt bei etwa gleichbleibend hoher Frauenzahl: Seit Jahren wurde die Planstellenanzahl, unter anderem im mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst erhöht. Da hier fast ausschließlich Männer eingestellt wurden, sank der prozentuale Frauenanteil.

⁴⁰ Beide Frauen begannen nach erfolgreicher Bewerbung am 1. April 2012 eine dreijährige Laufbahnausbildung für den gehobenen Dienst.

meisteranwärterin und eine weitere arbeitete als Mitarbeiterin Dokumentation/Technische Zeichnerin. Die „Abteilung Technik“ wies ebenfalls vier Frauen aus. Sie waren als Sekretärin oder als Mitarbeiterinnen in den „Sachgebieten Körperschutz“ und „Logistik“ aktiv. Die „Abteilung Rettungsdienst“ verfügte über drei Frauen. Sie arbeiteten als Sekretärin, als Sachbearbeiterin Ausbildung Rettungsdienst beziehungsweise in der Einsatzauswertung/Dokumentation. In der „Abteilung Katastrophenschutz und Vorbeugender Brandschutz“ agierten zwei Frauen, eine wiederum als Sekretärin und eine als Sachbearbeiterin Katastrophenabwehr. Hinzu kamen noch drei weitere Frauen. Sie sind als Sekretärin des Amtsleiters, als Sachbearbeiterinnen Personal beziehungsweise Sachbearbeiterin Fachamtscontrolling tätig (vgl. LHDD 2012 f, S. 1 f., eigene Berechnungen).

Deutlich wird, dass im Amt 37 die Aufgabenbereiche und damit auch die zugrunde liegenden Berufe zwischen den Geschlechtern stark horizontal segregiert sind. Frauen führen primär administrative oder serviceorientierte Tätigkeiten aus, während der Einsatzdienst (nahezu vollständig) den Männern überlassen bleibt. Dies deckt sich mit internationalen Beobachtungen in den Berufsfeuerwehren, mit allgemeinen Erkenntnissen zur Segregation des Arbeitsmarktes und zur geschlechtsbezogenen Zuweisung von Tätigkeiten innerhalb der Organisationen.

Die zum Stichtag im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst verbeamteten Frauen befanden sich im Einsatzdienst (2), in der Leitstelle (3) und in der Laufbahnausbildung als Brandmeisteranwärterin (1). Die meisten Frauen wurden im Amt 37 als tariflich Beschäftigte eingesetzt, während der größte Teil der Männer durch seine Beteiligung am Einsatzdienst verbeamtet war. Hieran zeigt sich zum Beispiel die unterschiedliche Bewertung von Tätigkeiten, die sich mit einer Betrachtung der Eingruppierungen weiter vertiefen ließe.

Im gesamten Amt 37 üben drei Frauen Vorgesetzten- oder Führungsverantwortung aus. Sie sind in der „Abteilung Planung und Steuerung“, die ohnehin den höchsten Frauenanteil verzeichnet, anzutreffen. Rein rechnerisch weist das Amt 37 daher 16,6 % Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen und 8,7 % bei den Sachgebietsleitungen auf (vgl. LHDD 2012 h, S. 58, eigene Berechnungen). Gemessen an ihrem Gesamtanteil sind Frauen in Leitungsverantwortung nicht unterrepräsentiert. Jedoch ist auch hier ihr Verantwortungsbereich auf administrative Aufgaben begrenzt.

Die vertikale Segregation zeigt sich zum Stichtag deutlicher bei der Betrachtung des Frauenanteils in den Laufbahngruppen des feuerwehrtechnischen Dienstes: Im höheren feuerwehrtechnischen Dienst befand sich keine Frau. Im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst arbeitete eine Frau (1,8 %, Sachbearbeiterin Ausbildung Rettungsdienst, ohne Leitungsverantwortung), im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst befanden sich sechs Frauen (1,3 %) (vgl. LHDD 2012 f, S. 1 f.; LHDD 2012 k, o. S., eigene Berechnungen). Die Zugehörigkeit zum gehobenen beziehungsweise höheren feuerwehrtechnischen Dienst stellt jedoch die Grundlage für die Übernahme von Führungsverantwortung und damit für die Ausübung von Deutungsmacht in den Kernbereichen des Amtes 37 dar.⁴¹

Die Ausführungen zeigen: horizontale und vertikale Segregation sind in der Berufsfeuerwehr Dresden stark ausgeprägt und eng miteinander verwoben. Dies kann als deutlicher Anhaltspunkt für vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse bezeichnet werden. Im Sinne der beschriebenen Kategorisierung von Gildemeister und Robert

⁴¹ Geringfügige statistische Veränderungen werden sich nach abgeschlossener Laufbahnausbildung der beiden Frauen im Jahr 2015 ergeben.

(vgl. Gildemeister, Robert 2008, S. 252, zit. n. Lenz, Adler 2010, S. 210) lässt sich das Amt 37 in die „segregierten Felder/getrennte Welten“ einordnen.

3.4 Exkurs: Männer- und Frauenwirken in der Organisationsgeschichte

Die Ursprünge der Dresdner Berufsfeuerwehr gehen auf zwei Initiativen zurück: 1835 wurde ein Feuerlösch- und Rettungsverein gegründet, nachdem sich das Feuerlöschwesen über Jahrhunderte ohne institutionellen Rahmen organisierte. Der Verein unterhielt eine Löschanstalt nebst Feuerkompanie, bestehend aus 48 Bauhandwerkern. Hinzu kam über das Stadtgebiet verteilt ein Eimerdienst, er beinhaltete 84 Rotten zu je elf Männern. Da die Bevölkerung schnell wuchs, die Stadt sich baulich entfaltete und die Industrialisierung voranschritt, konnte um 1860 das bisherige Feuerlöschwesen den Anforderungen nicht mehr entsprechen. Es wurde eine Gruppe von Stadträten mit der Entwicklung eines neuen Konzeptes betraut (vgl. IG Feuerwehrhistorik Dresden 2011, S. 4).

Im Jahr 1863 gründete sich in Reaktion auf die anhaltenden Schwierigkeiten aus dem Altstädter Turnverein eine (freiwillige) Turner-Feuerwehr (vgl. ebd. 2011, S. 4). In ihrem Grundgesetz vom April 1866 heißt es: „Jeder Aufzunehmende hat sich einer besonderen Prüfung und wegen seiner Verwendung den Anordnungen der Vorgesetzten zu unterwerfen (§ 1). Jedes Mitglied (...) hat in und ausser dem Dienste ein ehrenhaftes *männliches* Betragen, insbesondere im Dienste Nüchternheit, Pünktlichkeit, Ruhe, Ausdauer, Gehorsam und wo es gilt, Muth mit Besonnenheit zu zeigen“ (§ 2) (Dresdner Turner-Feuerwehr 1866, S. 1, Herv. d. Verf.). Um Frauen nicht nur vom Dienst, sondern gänzlich von der Feuerwache fernzuhalten, hieß es im Beschluss der Führerversammlung von 1866: „Alle Besuche nach 12 Uhr sind zu untersagen; das weibliche Geschlecht aber auf der Wache nicht zu dulden“ (ebd. 1866, S. 12).

Zwei Jahre später (1868) wurde ein „Ständiges Berufsfeuerwehrcorps“ in Dresden eingeführt, welches gemeinsam mit der Turner-Feuerwehr einem Feuerlöschdirektor unterstand.⁴² Unter Leitung eines Branddirektors organisierte sich das Feuerwehrwesen in der Folgezeit völlig neu, so dass sich die Turner-Feuerwehr 1881 auflöste. Die Berufsfeuerwehr bestand zunächst aus zehn Männern, wurde aber bis 1880 auf 96 verstärkt. Durch das schnelle Wachstum der Stadt musste sie sich ständig weiter vergrößern. Vor Beginn des Ersten Weltkrieges bestand die Berufsfeuerwehr aus über 600 Mann (vgl. IG Feuerwehrhistorik Dresden 2011, S. 9). Während des Krieges wurden erstmals Frauen zum Telegraphendienst eingestellt (vgl. LHDD 2011 e, o. S.). Nach dem Krieg endete ihr Einsatz. Das Aufgabenspektrum der Berufsfeuerwehr erweiterte sich durch die Übernahme des Rettungswesens und technischer Hilfeleistungen. Dresden verfügte nun über fünf Feuerwachen, die am Stadtrand durch Freiwillige Wehren ergänzt wurden.

Wenige Jahre später wurde die Beschäftigung der Feuerwehrmänner im Wachalltag vielseitiger. Innerhalb des schon damals vorherrschenden 24-Stundendienstes arbeiteten sie regelmäßig im Telegraphendienst, in der Krankenförderung oder führten Sicherheitswachen durch. Auf der Basis ihrer beruflichen Vorbildung kamen sie

⁴² Mit den demokratischen und militärischen Einflüssen in der Geschichte der Feuerwehr beschäftigte sich Susanne Hansch. Diese Einflüsse sind Ausdruck männlich geprägter Kulturen. Traditionell waren Frauen davon weitestgehend ausgeschlossen. Hansch zeigte Aspekte auf, die bis heute für das Feuerwehrwesen von zentraler Bedeutung sind. Unter anderem benannte sie militärische Werte, wie „ehrenhaftes“ Verhalten; Begrifflichkeiten des Einsatzdienstes; das uniformierte Auftreten und die enge Verbindung von Männern, die durch (gewollte) „Kameradschaft“ hergestellt wird. Kameradschaft beschrieb sie auch als zentrales Moment von Männerbünden (vgl. Hansch 1995, S. 99).

in den hauseigenen Werkstätten unter anderem als Tischler, Schlosser oder Mechaniker zum Einsatz. So konnten sie Neuanfertigungen und Reparaturen für die Feuerwehr, aber auch für die Stadtverwaltung übernehmen (vgl. IG Feuerwehrhistorik 2011, S. 9 - 11).

In der Zeit des Nationalsozialismus wurde das Feuerwehrwesen vereinheitlicht, der Krankentransport herausgelöst, aus der Berufsfeuerwehr wurde eine „Feuerlöschpolizei“, die nach militärischen Prinzipien organisiert war (vgl. ebd. 2011, S. 12). Durch die Bombardierung Dresdens 1945 hatte sie große Verluste zu verzeichnen. Wenige Tage nach Kriegsende, am 10. Mai 1945, erhielt der amtierende Branddirektor von der Roten Armee den Auftrag, die Einsatzbereitschaft der Berufsfeuerwehr herzustellen (vgl. ebd. 2011, S. 16). Da ihm nur noch 350 Mann zur Verfügung standen, wandte er sich am 11. Mai 1945 an den Polizeipräsidenten mit dem Antrag, Frauen für den Einsatzdienst einstellen zu dürfen. Sein Ansinnen wurde abgelehnt (vgl. ebd. 2011, S. 18; Gläser 2006, S. 140). Dennoch ist das die erste nachweisbare Aktivität der Berufsfeuerwehr Dresden zur Gewinnung von weiblichen Einsatzkräften. In den Jahren des Neubeginns konnten zahlreiche junge Männer, die aus dem Krieg zurückkehrten und über handwerkliche Berufsausbildungen verfügten, in der Berufsfeuerwehr eine neue Anstellung finden. In dieser Zeit mussten eine Vielzahl von Gebäuden, Fahrzeugen und weiterem Equipment instandgesetzt werden. 1947 wurden die Aufgaben des Krankentransportes rückübertragen und die Berufsfeuerwehr wieder in der Stadtverwaltung angesiedelt, bevor sie Anfang der 1950er-Jahre erneut der Polizei unterstellt wurde. Auch der Rettungsdienst wurde wieder ausgegliedert (vgl. IG Feuerwehrhistorik 2011, S. 18 - 22). Die Berufsfeuerwehr unterstand bis 1989 dem Ministerium des Inneren (Mdi) (ebd. 2011, S. 22 - 24). Obwohl seit den 1950er-Jahren zunehmend Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren aktiv waren und sich ganze „Frauenlöschgruppen“ im Einsatzdienst befanden⁴³, konstatierte das Mdi am 20. Juli 1965, dass ein Einsatz „...weiblicher Angehöriger (...) als Einsatzkräfte in den Kommandos der Feuerwehr (...) nicht möglich [ist – d. Verf.], da diese Tätigkeiten eine besondere operativ-taktische Ausbildung erfordern und die psychische Belastung der Dienstdurchführung der Frauen groß ist“ (Bundesarchiv Berlin DO-1, Bd. 2.2 – 59594, zit. n. Gläser 2006, S. 144). Daher wurden Frauen in den Berufsfeuerwehren, wenn überhaupt, in den Alarmzentralen, im Vorbeugenden Brandschutz oder als Verwaltungskräfte eingesetzt. Zum „eigenen Schutz“ sollten sie keine Einsatztätigkeit ausüben (vgl. Gläser 2006, S. 144 f.).

So ist es nicht erstaunlich, dass erst 1974 die erste Frau im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr Dresden ihre Arbeit aufnahm. Damit gehörte sie zu den Ausnahmen in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR). Nach einem Dienstanfängerlehrgang und einem Praktikum studierte sie bis 1978 an einer Feuerweherschule und arbeitete als Instrukturin. 1986 löste sie, gesundheitlich bedingt, ihr Dienstverhältnis auf (vgl. LHDD 2011 e, o. S.).

Nach den politischen Ereignissen 1989/90 wurde die Rückübertragung der Berufsfeuerwehr an die Kommune forciert. Sie fand zum 1. Januar 1991 statt. Das Personal der Leitstelle (darunter 16 Frauen) sowie der Schnellen Medizinischen Hilfe (Rettungsdienst) wurde vom neuen Brandschutz- und Rettungsamt übernommen und durchlief eine Zusatzqualifikation, die eine Brandschutzausbildung enthielt. Drei dieser Frauen sind bis heute berufstätig und beteiligen sich am Einsatzdienst. In den Jahren 2002/03 gelang es erstmals zwei Frauen, sich erfolgreich für die mittlere Laufbahnausbildung zu bewerben. Seither arbeiteten sie im Einsatzdienst. 2011 konnte

⁴³ Die Einsatzfelder der Frauen in den Freiwilligen Wehren lagen primär im Vorbeugenden Brandschutz, in der Leitung der Arbeitsgemeinschaft „Junge Brandschutzhelfer“, in der Durchführung von Sicherheitswachen und im Einsatz als Melderin (vgl. Gläser 2006, S. 143).

sich eine weitere Frau durchsetzen. Sie befindet sich zurzeit in der Ausbildung (vgl. ebd. 2011 e, o. S.). Die zwei Feuerwehrfrauen bewarben sich für eine Ausbildung im gehobenen Dienst, die sie seit 1. April 2012 absolvieren.

Deutlich wird, dass die Berufsfeuerwehr Dresden nicht nur in ihrer Entstehungsphase nahezu ausschließlich aus Männern bestand. Ihre „Ahnen“ sind männliche Handwerker, Turner und Einsatzkräfte, die gemeinsam mit Stadtvätern das Feuerlöschwesen reformierten und die Berufsfeuerwehr sowie ihre Kultur prägten. Im Zeitverlauf, rund 46 Jahre nach Gründung der Berufsfeuerwehr, wurden kriegsbedingt erstmals Frauen in sehr begrenztem Umfang und beschränkt auf den Telegraphendienst (übergangsweise) eingesetzt. Auch in den folgenden Jahrzehnten blieb die Berufsfeuerwehr eine männliche. In der DDR wandelte sich dies – jedoch nur punktuell. Frauen wurden im administrativen Sektor tätig und konnten in einigen wenigen, zuvor Männern vorbehaltenen oder neu geschaffenen Bereichen, Fuß fassen.

Im beschriebenen theoretischen Kontext betrachtet, kam es hier zu einer Verschiebung der beruflichen Trennlinien zwischen den Geschlechtern. Dem Ausschluss von Frauen aus der Feuerwehr folgte eine Teilintegration durch Zuweisung einiger Aufgabenbereiche. Diese haben gemeinsam, dass sie mit einem traditionellen Bild von Weiblichkeit in Einklang gebracht werden konnten (Umdeutung der Konnotationen) und nicht unmittelbar mit der Gefahrenabwehr, die weiterhin männlich konnotiert ist, in Beziehung stehen. An dieser Perspektive ändert auch die einzige Frau, die zwischen 1974 und 1986 zum Einsatzdienst gehörte, wenig.⁴⁴ Der Zugang von 16 Frauen Anfang der 1990er-Jahre brachte dem Amt 37 durch das rotierende System eine neue Erfahrung – Frauen wurden im Einsatzdienst sichtbar und bewältigten die gestellten Aufgaben.

Über zehn weitere Jahre vergingen, bis sich zwei Frauen mit ihrer Bewerbung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst durchsetzen konnten. Bis heute stellen sie mit den verbliebenen Frauen der Leitstelle und einer 2011 hinzugekommenen Brandmeisteranwärterin eine Minderheit dar. Die Berufsfeuerwehr verfügt also im Zeitverlauf betrachtet nur über sehr wenige Erfahrungen mit der Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit (psychisch, physisch) von Frauen im Einsatzdienst. Dieser ist nach wie vor von Männern dominiert. Hingegen stellt sich die Tätigkeit von Frauen nach über 50 Jahren im administrativen Bereich als Normalität, also als eine „weibliche Aufgabe“ dar. Verbunden mit dieser Form der Arbeitsteilung sind häufig traditionelle, komplementär angelegte Geschlechterbilder, die mit entsprechenden Konnotationen von Weiblichkeiten und Männlichkeiten einhergehen. Damit vollzieht die Berufsfeuerwehr Dresden aus ihrer Vergangenheit heraus bis heute eine nahezu vollständige „geschlechterkonstituierende Arbeitsteilung“ (vgl. Wetterer 1999, S. 233) und (re-)produziert so Differenz und Hierarchie. Für die Berufsfeuerwehr ist diese „Routine“ Normalität. Dies ist ein deutlicher Hinweis für das Wirken vergeschlechtlichter Strukturen und Prozesse in der Organisationsgeschichte und bekräftigt den im Abschnitt 3.3 beschriebenen Anhaltspunkt.

Abschließend sei auf einen weiteren Aspekt verwiesen: Der bis heute praktizierte 24-Stundendienst der Feuerwachen entstammt einer Zeit, in der eine traditionelle Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern sehr stark verbreitet war. Es gehörte zum Ideal der bürgerlichen Gesellschaft, dass Frauen nicht berufstätig sein mussten und die Reproduktionsarbeit übernahmen. An diesem Ideal und der damit verbundenen Arbeitsteilung orientierte sich auch ein Teil der Arbeiterfamilien. Auch wenn viele Arbeiterinnen in dieser Zeit selbst berufstätig

⁴⁴ Im Vergleich zu den alten Bundesländern stellen die Frauen im Einsatzdienst der DDR etwas Besonderes dar. In der Bundesrepublik Deutschland stießen Frauen erst 1985 in die Truppe vor.

waren, leisteten sie die Reproduktionsarbeit. Die damalige städtische Berufsfeuerwehr konnte so von der ständigen Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit ihrer männlichen Belegschaft ausgehen und diese als Normalität begreifen lernen. Durch diese Perspektive zeigt sich, dass zumindest in der Vergangenheit der „körperlose Arbeiter“ ein „männlicher Arbeiter“ war. Dies weist geschichtlich gesehen auf vergeschlechtlichte Strukturen der Berufsfeuerwehr Dresden hin. Ob dies bis heute gilt, soll im Folgenden betrachtet werden.

Abbildung 1: Feuerwehrtrupp mit mobiler Dampfspritze der Feuerwehr Dresden um 1908



Abbildung 2: Feuerwehrtrupp mit Elektromobil vor der Dresdner Hauptwache 1913



Abbildung 3: Feuerwehrtrupp mit Löschfahrzeug der Feuerwehr Dresden 1925 (Feuerwache Striesen)



3.5 Die Organisation des Einsatzdienstes in den Feuerwachen

Ein großer Teil aller Beamten/Beamtinnen im feuerwehrtechnischen Dienst wird nach einem Rotationssystem tätig und wechselt regelmäßig zwischen dem Einsatzdienst, der Integrierten Leitstelle sowie anderen Organisationseinheiten, entsprechend der Laufbahngruppe und möglichen Zusatzqualifikationen. Der Einsatzdienst befindet sich in den Feuerwachen. Er arbeitet auch heute noch im 24-Stundendienst. Die Arbeitszeit reduzierte sich im Zeitverlauf und beträgt gegenwärtig 48 Stunden pro Woche. Zur Absicherung ständiger Einsatzbereitschaft existieren zeitgleich drei Wachabteilungen je Feuerwache, die in unterschiedlichem Turnus aktiv sind. Konkret bedeutet dies zum Beispiel für eine Wachabteilung: In der ersten Woche 24-Stundendienst am Montag und Donnerstag, in der zweiten Woche am Dienstag, Freitag, Sonntag und in der dritten Woche Schichten am Mittwoch und Sonnabend. Anschließend beginnt der Turnus von vorn (vgl. LHDD 2012 j, o. S.).

Jede Feuerwache beherbergt einen Löschzug in Einsatzbereitschaft und nimmt darüber hinaus noch spezifische Aufgaben wahr. Neben einem Innendienst, dem vordergründig verschiedene Gerätewarte, ein Obermaschinist und ein Rettungsdienstwart [sic!] des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes angehören, ist der Löschzug zu jeder Zeit mit 16 Personen besetzt. Diese verteilen sich auf vier Fahrzeuge (Anlage 4): Im Kommandowagen agieren ein Wachabteilungsleiter beziehungsweise ein Zugführer (gehobener Dienst) sowie ein Maschinist (mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst) [sic!], also insgesamt zwei Personen. Das Vorausrückfahrzeug beherbergt neben einem Gruppenführer, zwei Trupps zu je zwei Personen (Truppführer, Truppmann [sic!]) und einen Maschinisten (sechs Personen). Sie sind alle Angehörige des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes. Im Drehleiter-Fahrzeug befinden sich ein Fahrzeugführer und ein Maschinist [sic!] (zwei Personen). Auch sie gehören der mittleren Laufbahngruppe an. Das Löschfahrzeug wiederum ist in der Funktionsverteilung mit dem Vorausrückfahrzeug identisch und umfasst ebenfalls sechs Personen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes. Die Gruppenführer, Fahrzeugführer und Maschinisten [sic!] sind Bedienstete des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes, sie nehmen jedoch herausgehobene Aufgaben wahr, die mehrjährige Erfahrungen voraussetzen. Ihre Stellenbeschreibungen befinden sich in den Anlagen 5 bis 7.

Der größte Teil der Beamten/Beamtinnen dieser Laufbahngruppe nimmt jedoch die grundlegenden Funktionen als Truppführer und Truppmann [sic!] ein. Diese Funktionen sind in einer Stellenbeschreibung „Einsatzkraft“ zusammengefasst (Anlage 8), die nun exemplarisch betrachtet werden soll:

Einsatzkräfte im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst werden gemäß Aufgabenprofil im abwehrenden Brandschutz, bei Technischen Hilfeleistungs-, Umweltschutzeinsätzen und Einsätzen der Notfallrettung aktiv. Grundlagen sind dabei unter anderem das SächsBRKG, Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen und an Einsatzstellen die Weisungen Vorgesetzter. Nach abgeschlossenen Einsätzen ist selbstständig und auf Weisung die Einsatzbereitschaft herzustellen. Vorgesetzte sind im Berichts- und Dokumentationswesen zu unterstützen. Im Wachalltag sind zudem Aufgaben zu übernehmen, welche die Arbeitsfähigkeit, die Ordnung, die Werterhaltung von Objekten und die Einhaltung des Dienstplanes unterstützen. Auch hier sind die Anweisungen von Vorgesetzten auszuführen. Ebenfalls verpflichtend ist die Teilnahme an Maßnahmen der Aus- und Fortbildung sowie am Dienstsport. „Selbstständig handlungsbefugt [sind – d. Verf.] die Einsatzkräfte im Rahmen der angewiesenen

Einsatzaufgaben, bei denen keine Entscheidungen von vorgesetzten Funktionsträgern erforderlich oder möglich sind“ (Anlage 8). Vorgesetzte sind der Wachleiter, Wachabteilungsleiter, Zugführer oder Gruppenführer [sic!].

Das in die Stellenbeschreibung integrierte Anforderungsprofil beschreibt die notwendigen Voraussetzungen in den Bereichen: Fachkompetenz; soziale Kompetenz; persönliche Kompetenz und Methodenkompetenz und kennt drei Bedeutungsstufen. Als unabdingbar eingestuft sind eine abgeschlossene Qualifikation als Rettungssanitäter beziehungsweise Rettungsassistent [sic!] und persönliche Belastbarkeit. Als sehr wichtig gelten Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Eigendynamik, feuerwehrtechnische Fachkenntnisse, Lernbereitschaft und die Dienstleistungsorientierung. Unter den wichtigen Anforderungen finden sich zum Beispiel Initiative/Kreativität, Einfühlungsvermögen und Kenntnisse der Dienst- und Rechtsvorschriften (Anlage 8).

Die Stellenbeschreibung und das Anforderungsprofil sind sachlich nachvollziehbar und nach formalen Standards verfasst. Inhaltlich ist die Anschlussfähigkeit zum Leitbild der Feuerwehr Dresden nahezu vollständig gegeben. Auffällig erscheinen jedoch die fast durchgängig männlich formulierten Funktions- und Stellenbezeichnungen als Ausdruck des Symbolsystems (Organisationskultur) sowie die (nahezu durchgängig) autoritär beschriebene Führung der unterstellten Personen, die sich auch außerhalb des Einsatzdienstes (Wachalltag) fortzusetzen scheint. Sie findet sich ebenso in den Stellenbeschreibungen „Maschinist“, „Fahrzeugführer“ und „Gruppenführer“ und steht im Widerspruch zum Leitbild und dem dort formulierten Anspruch des partnerschaftlichen Umgangs und der Beteiligung der Mitarbeiter [sic!] an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen. Parallel dazu steht sie auch im Widerspruch zu den Maßgaben der Feuerwehr-Dienstvorschrift 100, die sogar im Einsatz eine kooperative Führung ermöglicht (vgl. AFW 1999, S. 7).⁴⁵ Die Führung bedarf daher weiterer Untersuchungen und kann, so sie sich als (nahezu durchgängig) autoritär bestätigen sollte, als vergeschlechtlichte Struktur des Amtes 37 betrachtet werden.

Die Stellenbeschreibung „Einsatzkraft“ zeigt zudem, dass neben der klassischen Organisationsstruktur der Stadtverwaltung (Amtsleitung, Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung, gegebenenfalls Gruppenleitung, Beschäftigte) in den Feuerwachen eine ausdifferenzierte funktionsbezogene Hierarchie besteht, die zum einen die Anzahl der Vorgesetzten im Vergleich zu anderen städtischen Bediensteten erhöht. Hinzu kommt eine Hierarchie, die sich aus dem Beamtenstatus im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst ergibt. Die Feuerwehrleute tragen Dienstgrade als Brandmeister/Brandmeisterin, Oberbrandmeister/Oberbrandmeisterin oder Hauptbrandmeister/Hauptbrandmeisterin, herausgehoben auch als Hauptbrandmeister/Hauptbrandmeisterin mit Zulage, die in Form von Dienstgradabzeichen an der Dienstkleidung sichtbar werden (ohne Schutzausrüstung) (§§ 5, 7 SächsFwVO). Zum anderen sind die Dienstgrade und die Wahrnehmung verschiedener weiterer Aufgaben mit der Ausübung spezifischer Funktionen im Löschzug verkoppelt: So können beispielsweise Brandmeister/Brandmeisterinnen nur als Einsatzkräfte arbeiten und Oberbrandmeister/Oberbrandmeisterinnen sind als Maschinisten/Maschinistinnen und Fahrzeugführer/Fahrzeugführerinnen einsetzbar. Das Amt 37 ist demzufolge bei vertiefter Betrachtung im Vergleich zur Gesamtorganisation als stark hierarchisch und durchstrukturiert zu charakterisieren. Dies kann als Anhaltspunkt für vergeschlechtlichte Strukturen vermerkt werden.

⁴⁵ „Die Führungskraft soll zur Vertrauensbildung und Motivation der Geführten überwiegend kooperativ führen. Die Einsatzkräfte sollen deshalb auch im Einsatz – wenn immer möglich – an der Entscheidungsfindung beteiligt werden. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass beispielsweise bei akut auftretenden Gefahrensituationen die Führungskraft in Form eines schnellen Entschlusses und eines knappen Befehls reagieren muss“ (AFW 1999, S. 7).

Ein Blick auf den bis heute praktizierten 24-Stundendienst des Einsatzdienstes vermittelt weitere Hinweise auf vergeschlechtlichte Strukturen: Die beschriebenen Arbeitszeiten und der Schichtplan zeigen, dass die Feuerwehrleute einerseits über viel Freizeit verfügen, die sie mit ihrer Familie verbringen *können*. Andererseits benötigen sie zumindest in den Stunden der Abwesenheit von der Familie und der sich anschließenden Schlaf- und Erholungsphase überdurchschnittliche Entlastung durch andere Personen. Gerade für Alleinerziehende oder Familien, in denen der Partner/die Partnerin ebenfalls beruflich sehr eingebunden ist oder sich spezifische Arrangements nicht einrichten lassen, können dabei leicht Konflikte entstehen.

Institutionalisierte feuerwehrspezifische und vor allem dauerhafte Lösungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie existieren bisher nicht. Dies spricht dafür, dass entstehende familiäre Konflikte immer noch als Ausnahmefälle betrachtet werden, für die sich gegebenenfalls zeitweise Lösungen finden lassen. Damit bleibt der Großteil der Einsatzkräfte auf individuelle Arrangements angewiesen, was traditionelle familiäre Arbeitsteilungen und Rollenzuweisungen aufgrund struktureller Vorgaben der Organisationseinheit begünstigen kann. Für diese Denkrichtung spricht auch, dass Möglichkeiten von Teilzeit- und Elternzeit von den Angehörigen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes, der primär den Einsatzdienst beinhaltet, kaum in Anspruch genommen werden. So befanden sich 2010 je zwei Frauen und Männer in Teilzeittätigkeit, drei Personen beanspruchten Elternzeit (vgl. LHDD 2012 b, o. S.). Im Jahr 2011 ein ähnliches Bild: In Teilzeit befanden sich eine Frau und zwei Männer (rund 0,7 %), Elternzeit beanspruchten ein Mann und eine Frau (rund 0,4 %) (vgl. LHDD 2012 c. o. S.; LHDD 2012 k, o. S., eigene Berechnungen). Die Teilzeit- beziehungsweise Elternzeitanteile unter den Beamten/Beamtinnen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes untertrafen damit sowohl die entsprechenden Anteile der Beschäftigten des Geschäftsbereiches 3 als auch die Anteile der Stadtverwaltung um ein Vielfaches.⁴⁶ Im Zusammenhang mit der Tatsache, dass rund 66 % aller Angehörigen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes unter 45 Jahre alt sind (vgl. LHDD 2012 h, S. 60, eigene Berechnungen) und mindestens bis in dieses Lebensalter Reproduktionsarbeiten relevant sein dürften, deutet die sehr geringe Inanspruchnahme von Eltern- und Teilzeit darauf hin, dass andere Personen die Feuerwehrangehörigen überdurchschnittlich entlasten (müssen). Dies kann als Anhaltspunkt dafür betrachtet werden, dass der „körperlose Arbeiter“ trotz einiger Zugeständnisse an die gesellschaftlichen Entwicklungen als „männlicher Arbeiter“ assoziiert wird. Es wird jedoch vorgeschlagen, Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die damit verbundene familiäre Arbeitsteilung in der Hauptstudie vertiefend zu betrachten, da eine Dokumentenanalyse hier an ihre methodischen Grenzen stößt und die Beteiligten bisher keine direkte Berücksichtigung fanden.

⁴⁶ Die Vergleichszahlen zum 31. Dezember 2011 betragen:

- Stadtverwaltung, alle Beschäftigten: Teilzeit 24,7 %, Elternzeit: 3,5 %
- Männeranteil unter allen Beschäftigten (Stadtverwaltung): 38,9 %
- Geschäftsbereich (GB) 3, alle Beschäftigten: Teilzeit 14,9 %, Elternzeit 1,97 %
- Männeranteil unter allen Beschäftigten (GB 3) 57 %

(gerundet) (vgl. LHDD 2012 i, S. 5 ff., eigene Berechnungen; LHDD 2012 a, o. S.)

3.6 Die Gewinnung von hauptamtlichen Nachwuchskräften

3.6.1 Betrachtung des Berufsbildes Feuerwehrmann/Feuerwehrfrau

Auf den Internetseiten der Berufsfeuerwehr Dresden findet sich folgende Beschreibung des Berufsbildes für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst: „Retten, Löschen, Bergen und Schützen. Mit diesen Begriffen lässt sich grob der Aufgabenbereich der Berufsfeuerwehr umschreiben. Die Einsatzaufgaben sind ausgesprochen vielfältig und erfordern gut ausgebildetes Personal, das körperlich leistungsfähig und psychisch belastbar sein muss. Feuerwehrarbeit ist Teamarbeit. Der Einsatzdienst wird rund um die Uhr, durchgängig auch an Wochenenden und Feiertagen, im 24-Stunden-Schichtsystem geleistet. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 48 Stunden. Neben dem Einsatzdienst auf den Feuerwachen (...) muss der Berufsfeuerwehrmann, die Berufsfeuerwehrfrau während der einsatzfreien Zeit auf den Wachen am Wachunterricht, Übungsdienst und am Dienstsport teilnehmen. Die Berufsfeuerwehrmänner und -frauen werden ins Beamtenverhältnis berufen“ (LHDD 2009 c, S. 1).

Eine ähnliche Beschreibung des Dresdner Berufsbildes findet sich in einem Artikel einer Jugendzeitschrift, hier kam zudem ein Beamter der städtischen Berufsfeuerwehr zu Wort: „Wer's sportlich nicht schafft, braucht bei der Theorie erst gar nicht anzutreten und kann nach Hause gehen. Das ist kein böser Wille (...) sondern im Zweifel lebenswichtig. Feuerwehrarbeit ist nicht nur psychische, sondern körperliche Hochleistungsarbeit. (...) Wenn Sie einen 80-Kilo-Mann aus einem brennenden Haus tragen müssen, hilft Ihnen nur eins: Kraft, Kraft, Kraft“ (dbb Jugend o. J., S. 8). Die sich im Artikel anschließende Beschreibung des Auswahlverfahrens weist parallel darauf hin, dass die geforderte überdurchschnittliche Leistungsfähigkeit nur von sehr wenigen Personen überhaupt erreichbar ist: „Von jährlich rund 450 Bewerberinnen und Bewerbern scheitert fast die Hälfte an den persönlichen Voraussetzungen. Bei den für den Aufnahmetest (...) zugelassenen 240 Kandidatinnen und Kandidaten (...) können wir froh sein, wenn wir die 20 freien Stellen (...) auf Anhieb besetzen können“ (ebd. o. J., S. 8).

Das bundesweite Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V., das sich sehr für eine Steigerung des Frauenanteils in den Wehren engagiert und auf eine stereotypenfreie Darstellung des Berufes zielt, wies im Rahmen der Vorbereitung des Girls' Days 2012 darauf hin, dass es wichtig ist, „...keinen übermäßigen Respekt für den Feuerwehrdienst zu erzeugen. Eine Darstellung wie groß, stark, schnell und technisch begabt ‚Mann‘ oder ‚Frau‘ sein muss, entmutigt. Die Anforderungen für die Feuerwehr können Mädchen und Frauen trainieren, lernen und sind keinesfalls unschaffbar“ (Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V. 2012 b, S. 6). Das Netzwerk hat zudem eine Beschreibung des Berufes entwickelt, welche die hohen Anforderungen nicht verschweigt, jedoch traditionell männliche Konnotationen und damit einhergehende Begriffe vermeidet: „Der Beruf (...) gehört seit Jahren zu den vertrauenswürdigsten (...). Feuerwehrleute werden respektiert und gehören zu ‚den Guten‘. Der Dienst ist vielfältig und häufig gleicht keine Schicht der anderen. Man kann täglich Menschen helfen und steht immer wieder vor neuen Herausforderungen. Trotzdem darf man nicht vergessen, dass der Feuerwehrdienst auch andere Seiten hat. Man wird sehr wahrscheinlich im Laufe des Dienstes schreckliche Bilder sehen, kommt bei einem Einsatz zu spät und kann nicht mehr helfen. Im Rettungsdienst erlebt man neben schlimmen Verletzungen auch viel Leid und soziale Abgründe. Der Brandschutz ist zudem häufig von Fehlalarmen geprägt“ (Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V. 2012 a, S. 5).

Das Dresdner Berufsbild beschreibt die Tätigkeit als vielfältig, physisch und psychisch anspruchsvoll, fordernd und kooperativ. Hohe Belastbarkeit, überdurchschnittliche Verfügbarkeit, körperliche Leistungsfähigkeit und regelmäßige Qualifikationsbereitschaft werden dabei besonders akzentuiert. Es wird vermittelt, dass Feuerwehrarbeit überdurchschnittliche Leistungsfähigkeit voraussetzt. Bei näherer Betrachtung und im Vergleich mit den Darstellungen des Netzwerkes Feuerwehrfrauen e. V. ergeben sich Hinweise dafür, dass das Berufsbild mit traditionellen Männlichkeitsbildern, die Körperkraft, Stärke, Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit beinhalten, korrespondiert. Es enthält jedoch im Gegensatz zu anderen Berufsbildern von Feuerwehren keinen Bezug zu Technikkompetenz (vgl. Horwath 2010, S. 4), was hier positiv herausgestellt werden soll. Ein mit traditionell männlichen Geschlechterbildern ausgestattetes Berufsbild kann auf Frauen verunsichernd wirken. Darauf wies Horwath hin. Sie betonte zudem, dass der 24-Stundendienst zu einer „Selbstselektion“ bei interessierten Frauen führen kann, da dieser ihnen nicht mit familiären Aufgaben vereinbar scheint und sie in Folge auf eine Bewerbung verzichteten (vgl. Horwath 2010, S. 6, 214). Die in der Jugendzeitschrift dokumentierten Aussagen vermitteln vor diesem Hintergrund nicht nur ein Signal der „Bestenauslese“, sondern auch die Botschaft an interessierte Frauen, diesen Leistungsansprüchen im Sporttest in Konkurrenz mit Männern mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht gewachsen zu sein.

Die beiden Dresdner Darstellungen können vor dem eingangs beschriebenen theoretischen Hintergrund auf eine Verknüpfung von Berufsidentität und Geschlechtsidentität hinweisen. In diesem Sinne könnten sie als Grenzziehung bewertet werden. Dies kann jedoch mit einer Dokumentenanalyse nicht abschließend geklärt werden. Mindestens jedoch geben die Darstellungen Hinweise auf implizite und kollektive Basisannahmen, Normen und Werte der Organisationskultur, die traditionelle Geschlechterbilder beinhalten und in diesem Falle sogar bis in die offiziellen Informationsmaterialien gelangten. Das so verfasste Berufsbild steht zum Leitbild der Feuerwehr Dresden im Widerspruch. Gestützt wird diese Sichtweise durch ein Zitat des Leiters der Berufsfeuerwehr Dresden in der genannten Jugendzeitschrift: „Freilich ist der Job kein Kinderspiel. Aber für Heldentum haben wir hier eigentlich nichts übrig. Wir verstehen uns als professionelle Helfer und Dienstleister. Nicht mehr, aber auch nicht weniger“ (dbb Jugend o. J., S. 10). Dieses Spannungsverhältnis deutet auf Widersprüche zwischen der formellen und der informellen Ebene hin und soll als Ansatzpunkt für vergeschlechtlichte Prozesse vermerkt werden.

3.6.2 Berufsorientierende Öffentlichkeitsarbeit

Untersuchungen belegen, dass es auch von der Personalpolitik der Organisationen abhängt, ob Frauen in Berufen mit hohem Männeranteil Fuß fassen können. Gleichzeitig ergab sich ein mittelbarer Einfluss der Personalpolitik auf die Berufsorientierung von Mädchen und Frauen, „...denn diese reagieren bereits in ihrer Orientierungsphase auf die Signale, die der Arbeitsmarkt aussendet, und passen die Entwicklung ihrer beruflichen Pläne an die Möglichkeiten an, die ihnen (...) offen stehen“ (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit 2006, S. 33). Frauen reagieren dabei wesentlich stärker als Männer auf strukturelle Hindernisse und sind eher bereit, ihre Berufswünsche zu überdenken (ebd. 2006, S. 33). Bewerben sich also wenige Frauen, muss dies nicht an mangelndem Interesse liegen, sondern hat oft organisationsseitige Ursachen, die gefunden und beseitigt werden können. Dies schließt auch eine kritische Betrachtung der bisherigen Personalpolitik ein. Zu den wichtigen Be-

standteilen einer modernen Personalgewinnung gehören gezielte Aktivitäten zur Berufsorientierung, die in bisher männlich dominierten Bereichen, unter anderem die qualifizierte Ansprache von Mädchen und Frauen einschließen sollten. Dass so spürbare Erfolge erzielt werden, belegen steigende Frauenanteile bei Polizei und Bundeswehr. Im Folgenden sollen die diesbezüglichen Aktivitäten der Berufsfeuerwehr Dresden betrachtet werden:

Auf Initiative der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten beteiligt sich das Amt 37 seit 2007 jährlich am bundesweiten *Girls` Day – Mädchen-Zukunftstag* und stellt dabei ein sehr praxisorientiertes nahezu geschlechterhomogenes Angebot zur Verfügung. Berufsfeuerwehrfrauen, unterstützt durch männliche Kollegen, betreuen an diesem Tag die Besucherinnen. Die Mädchen können an verschiedenen Stationen die Atemschutzanlage, ein Rettungsdienst- und ein Löschfahrzeug sowie das Drehleiter-Fahrzeug erkunden und sich über den Alltag einer Feuerwache informieren. Aber auch Experimente, die zu Hause nicht nachgeahmt werden sollten, stehen auf dem kurzweiligen Programm (Anlage 9). Die jährlich angebotenen zwölf Plätze werden sehr gut angenommen und sind oft schon im Vorfeld ausgebucht. Die Reklame für diese Veranstaltung läuft über die bundesweite Internetseite des Aktionstages und über die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Eigenständige Werbung der Berufsfeuerwehr, zum Beispiel durch einen Hinweis auf ihren städtischen Internetseiten, erfolgt nicht (vgl. LHDD 2012 g, o. S.).

Gemeinsam mit dem Stadtfeuerwehrverband Dresden e. V. und dem Sächsischen Verband für Jugendweihe und Jugendarbeit e. V. veranstaltet die Berufsfeuerwehr Dresden seit 2010 eine *berufsorientierende Veranstaltung* in Vorbereitung auf die Jugendweihe. Organisiert und durchgeführt wird diese Veranstaltung durch männliche Feuerwehrangehörige. Sie erfreut sich zunehmender Beliebtheit, 2012 meldeten sich rund 40 Jugendliche an. Darunter befanden sich auch einige Mädchen, die aber zur Veranstaltung nicht erschienen. Das Programm beinhaltete nach einer kurzen Einführung in die Arbeit der Berufsfeuerwehr sowie der Erläuterung der Zulassungsvoraussetzungen eine ausführliche Führung durch den Fahrzeugparcours der Feuerwache und gestattete es, zu jeder Zeit Fragen zu stellen (Anlage 10).

Die Verfasserin nahm im Jahr 2012 ergänzend zur Dokumentenanalyse an den Veranstaltungen teil. Auffällig war bei beiden Aktionen, dass die Jugendlichen von unterschiedlichen Akteuren informiert wurden, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung zu den allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen gehöre. In einem Fall wurde sogar ein handwerklicher Beruf nahegelegt. Dass eine abgeschlossene Berufsausbildung nur für Personen mit Hauptschulabschluss notwendig ist, wurde nicht erwähnt (Anlagen 9, 10). Potenziell Interessierte können durch diese Praxis (zumindest) Irritationen erfahren. Damit wird informell eine zusätzliche Schwelle konstruiert und nach außen getragen, die so in den formalen Zulassungsvoraussetzungen nicht verankert ist. Auch dies kann auf Grenzziehungen hinweisen, was hier mittels Dokumentenanalyse nicht tiefergehend untersucht werden kann. Auch dieses Spannungsverhältnis soll als Hinweis auf Widersprüche zwischen der formellen und der informellen Ebene und damit als Anhaltspunkt für vergeschlechtlichte Prozesse vermerkt werden.

Eine Beteiligung des Amtes 37 an weiteren berufsorientierenden Veranstaltungen erfolgt (bislang) nicht. Zur Begründung wird angeführt, dass es sich bei der Laufbahnausbildung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst um keinen anerkannten Ausbildungsberuf handelt (vgl. LHDD 2012 o, o. S.). Auch wird hervorgehoben, dass bisher jährlich mehrere hundert Bewerbungen eingehen und somit kein akuter Handlungsbedarf bestehe (vgl. LHDD 2010 b, o. S.).

Da sich das Amt 37 in viele öffentliche Veranstaltungen einbringt und somit auch indirekt berufsorientierend aktiv wird, soll hier neben der Internetseite auch die hauseigene *Imagebroschüre* Beachtung finden. Sie bildet auf ihren Innenseiten unter den zahlreichen Aktiven lediglich ein Mädchen (Jugendfeuerwehr) und eine Frau (Leitstelle) ab. Die publizierten Texte liefern keine direkten Hinweise auf vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse. Auf der Rückseite sind die Zulassungsvoraussetzungen abgedruckt. Positiv fällt die geschlechtergerechte Sprache der Publikation auf. Eine gezielte Werbung für interessierte Frauen existiert nicht (vgl. BF Dresden o. J.).

Ähnlich verhält es sich auf den *Internetseiten*. Sie stellen unter anderem die Aufgabenbereiche, die Organisationseinheiten nebst Feuerwachen, das Einsatzgeschehen, die Arbeit der Stadtteilfeuerwehren sowie der Jugendfeuerwehren vor. Auf den wenigen Fotos, auf denen Personen abgebildet sind, finden sich keine Frauen (allgemeiner Teil und Abschnitt Berufsfeuerwehr). Auch diese Seiten sind fast durchgängig in geschlechtergerechter Sprache verfasst (vgl. LHDD 2012 g; o. S.) In der Rubrik „Grundsätzliches“ werden unter dem Link „Bedingungen für Bewerber des mittleren Dienstes“ [sic!] das Berufsbild, die Zulassungsvoraussetzungen, das Auswahlverfahren, die Ausbildung und die Bewerbungsmodalitäten vorgestellt. Frauen werden nicht explizit zur Bewerbung aufgefordert. Auffällig in der Imagebroschüre und den Internetseiten sind Abweichungen sowie das Fehlen von Zulassungsvoraussetzungen gegenüber offiziellen Ausschreibungstexten, was Interessierte (zumindest) verwirren kann (vgl. BF Dresden o. J.; LHDD 2009 c, S. 1; LHDD 2011 b, S. 13).

Die *öffentliche Ausschreibung* von Stellen als Brandmeisteranwärter/Brandmeisteranwärterinnen erfolgt in der Regel jährlich im Dresdner Amtsblatt und zeitgleich innerhalb der allgemeinen Internetseiten der Stadtverwaltung. Der abgedruckte Text enthält inhaltlich keine Auffälligkeiten. Er lässt jedoch einen Hinweis vermissen, der explizit Frauen zur Bewerbung auffordert.

Somit bleibt festzuhalten, dass das Amt 37 innerhalb seiner Öffentlichkeitsarbeit, seiner Ausschreibungen und Angebote zur Berufsorientierung über einige gute bis sehr gute Ansätze verfügt, diese jedoch nicht systematisch, durchgängig und konsequent zur Gewinnung von Nachwuchskräften einsetzt. Dies gilt insbesondere für die gezielte und qualifizierte Ansprache/Akquise von Frauen für den Einsatzdienst, was sich zumindest aus den formulierten Maßnahmen des aktuellen „Frauenförderplanes“ ableiten ließ sowie mit dem im Leitbild zum Ausdruck gebrachten Verständnis als moderner Dienstleister korreliert. Auch in dieser Praxis zeigt sich ein Hinweis auf Widersprüche zwischen der formellen sowie der informellen Ebene und damit ein Anhaltspunkt für vergeschlechtlichte Prozesse.

3.7 Exkurs: Ausgewählte Grundlagen zum Einstellungsverfahren für die Laufbahnausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst bei der Berufsfeuerwehr Dresden

Dieser Abschnitt dient zunächst der Einführung in das Einstellungsverfahren für die Laufbahnausbildung (Vorbereitungsdienst) im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr Dresden. Die ausführliche Darstellung der Ergebnisse der Untersuchung ausgewählter Zulassungsvoraussetzungen und deren Umsetzungspraxis in den Einstellungsverfahren der Jahre 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden erfolgt im Abschnitt 3.8.

3.7.1 Rechtliche Grundlagen

Nach § 7 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) darf in ein Beamtenverhältnis berufen werden, wer

- „1. Deutsche oder Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines Drittstaates, dem Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben, besitzt,
2. die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung (...) einzutreten, und
3. die nach Landesrecht vorgeschriebene Befähigung besitzt“ (§ 7 Abs. 1 BeamStG).

Die Zulassungsvoraussetzungen und Laufbahnausbildungen für den feuerwehrtechnischen Dienst sind folglich in länderspezifischen Verordnungen verankert und variieren. Auch die Bundeswehr, die eine eigene Berufsfeuerwehr unterhält, verfügt über eigene Regelungen.

Für den Freistaat Sachsen trat am 23. Juni 2011 eine neue Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Ausbildung und Prüfung für den feuerwehrtechnischen Dienst (SächsFwAPO) in Kraft. Sie löste die seit 1995 und 1996 bestehenden Verordnungen für den mittleren beziehungsweise gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst ab (SächsFwAPO-mD; SächsFwAPO-gD).

In § 3 Abs. 1, 2 der SächsFwAPO werden die Zulassungsvoraussetzungen für den Vorbereitungsdienst in der Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes definiert. Sie umfassen

- die Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen nach § 7 BeamStG,
- das Vorhandensein eines geeigneten Bildungsabschlusses, entweder Realschulabschluss *oder* Hauptschulabschluss in Verbindung mit einer für die Verwendung in der Feuerwehr förderlichen abgeschlossenen Berufsausbildung *oder* eines als gleichwertig anerkannten Bildungsstandes (möglich ist für Personen mit Hauptschulabschluss mit einer sonstigen abgeschlossenen Berufsausbildung auch der Nachweis einer mindestens fünfjährigen für die Feuerwehr förderlichen Tätigkeit),
- eine Mindestgröße von 165 cm,
- die erforderliche gesundheitliche und körperliche Eignung für den feuerwehrtechnischen Dienst, festgestellt durch amtsärztliche und arbeitsmedizinische Begutachtung,
- den Nachweis des Deutschen Schwimmabzeichens in Bronze oder einer gleichwertigen Leistung,

- die erfolgreiche Teilnahme an einem Auswahlverfahren (Einstellungstest) mit den Bestandteilen Sport, Hörentauglichkeit, mündlicher und schriftlicher Ausdruck sowie unter Berücksichtigung der charakterlichen, geistigen und körperlichen Anlagen,
- ein Höchstalter bei Einstellung von 32 Jahren.

Von der Mindestgröße können Ausnahmen zugelassen werden (§ 3 Abs. 5 SächsFwAPO). Die Zulassungsvoraussetzungen sind verbindlich, die sächsischen Berufsfeuerwehren haben jedoch die Möglichkeit, sie um zusätzliche Voraussetzungen zu ergänzen.⁴⁷

Die Berufsfeuerwehr Dresden erweitert die Zulassungsvoraussetzungen um den Nachweis des Führerscheins Klasse C⁴⁸ oder einer abgeschlossenen Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin oder einer abgeschlossenen Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin (optionale Bestandteile) sowie nach erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst um die Verpflichtung zur Wohnsitznahme in einem festgelegten Residenzgebiet (vgl. LHDD 2011 b, S. 13).

Der Vorbereitungsdienst dauert in Sachsen zwei Jahre (§ 7 Abs. 1 SächsFwAPO) und beinhaltet einen Einführungslehrgang, einen Qualifizierungsbaustein als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin und eine berufspraktische Ausbildung sowie einen Abschlusslehrgang, einschließlich der Laufbahnprüfung (§ 12 SächsFwAPO). Ausbildungsbehörden sind die Landesfeuerweherschule Sachsen und in der Regel die Einstellungsbehörde, das heißt, die entsprechende Berufsfeuerwehr (§ 4 Abs. 2 SächsFwAPO). Die Laufbahnprüfung wird unter Leitung eines Prüfungsausschusses durchgeführt. Die Berufsfeuerwehr Dresden ist mit einem Beamten im Prüfungsausschuss vertreten. Nach erfolgreicher Ausbildung werden die Absolventen/Absolventinnen in der Regel in ein Beamtenverhältnis auf Probe, bei Bewährung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen.

3.7.2 Allgemeiner Ablauf

Die Ausschreibung der zu besetzenden Stellen als Brandmeisteranwärter/Brandmeisteranwärterinnen erfolgt in der Regel jährlich im Dresdner Amtsblatt und auf den allgemeinen Internetseiten der Stadtverwaltung. Nach Eingang der Bewerbungen werden diese auf die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen geprüft. Alle Personen, welche die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen, werden zu einem mehrteiligen Einstellungstest eingeladen. Mit der Einladung erhalten die Ausgewählten ein Hinweisblatt zum organisatorischen Ablauf sowie zu den Testbestandteilen und werden über die Mindestanforderungen des Sporttests informiert (vgl. LHDD 2011 d, o. S.).

Der Einstellungstest beinhaltet einen Theorie- und Praxistest sowie einen zweiteiligen Sporttest. Die Bewerber/Bewerberinnen durchlaufen die Testbestandteile nach einem Rotationssystem, das heißt, während ein Teil

⁴⁷ Als zusätzliche Voraussetzung fordern zum Beispiel alle sächsischen Berufsfeuerwehren einen Führerschein (teilweise optional mit anderen Voraussetzungen verknüpft). Hinzu kommen zum Teil Regelungen zur Wohnsitznahme, die Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr, Computerkenntnisse oder Qualifikationen als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin beziehungsweise Ausbildungen als Rettungsassistent/Rettungsassistentin (Bei letzterer handelt es sich um eine zweijährige schulische Berufsausbildung. Die Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin ist eine zumeist landesrechtlich geregelte Aus- und Weiterbildung im Rettungsdienst.) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012 a, o. S.; Bundesagentur für Arbeit 2012 b, o. S.).

⁴⁸ Dies ist eine Führerscheinklasse in der Europäischen Union, die zur Benutzung von Lastkraftwagen berechtigt. Darüber hinaus existieren zum Beispiel die Klassen B für Personenkraftwagen sowie CE für Lastkraftwagen mit Anhänger (vgl. KFZ-Auskunft 2012, o. S.).

der Anwesenden mit dem Sporttest beginnt, absolviert ein anderer Teil den Theorie- und Praxistest. Der Sporttest orientierte sich bis 2011 an den von Männern zu erbringenden Leistungen des Deutschen Sportabzeichens in Bronze. Der Theorie- und Praxistest umfasst zum einen wechselnde Aufgaben aus den Bereichen Deutsch, Mathematik, Allgemeinwissen, Logik und Technik, zum anderen prüft er für den Feuerwehralltag wichtige Kompetenzen, zum Beispiel das Vorhandensein handwerklicher Grundkenntnisse/Grundfähigkeiten sowie das angstfreie Begehen der Atemschutzanlage und der Drehleiter.

Alle Prüfungen sind so gestaltet, dass sie von Personen mit Hauptschulabschluss bewältigt werden können. Für jede Aufgabe wird ein nach Leistungsstand differenzierter Punktwert vergeben. Dabei ist eine definierte Mindestanforderung zu erfüllen. Wird diese nicht erbracht, gilt die Aufgabe als nicht bestanden, und es erfolgt ein Ausschluss vom weiteren Verfahren. In einer nach den erzielten Punktwerten geordneten Liste werden anschließend die Bewerber/Bewerberinnen erfasst, welche alle Testbestandteile bestanden haben. Sie werden nach den erreichten Punktwerten gruppiert (Ranking) und erhalten eine Einladung zum körperlichen Belastungstest (nicht bewertungsrelevant). Am gleichen Tag finden auf der Basis eines Gesprächsleitfadens Vorstellungsgespräche statt, auch hier werden Punkte vergeben und Wichtungen vorgenommen. Der Gesprächsleitfaden beinhaltet die Themenfelder „Lebenslauf“, „Einstellung zur Berufsfeuerwehr“, „Wissen über die Berufsfeuerwehr Dresden“ sowie „persönliche Arbeitsweise“. Gleichzeitig werden die Bewerber/Bewerberinnen von der Auswahlkommission beobachtet. Schwerpunkte dabei sind das persönliche Auftreten, das sprachliche Ausdrucksvermögen und die Ausstrahlung. Die im Anschluss Ausgewählten müssen sich des Weiteren einer amtsärztlichen und arbeitsmedizinischen Begutachtung ihrer körperlichen und gesundheitlichen Eignung unterziehen, bevor eine festgelegte Anzahl von Personen für den Vorbereitungsdienst zugelassen wird (vgl. LHDD 2011 d, o. S.).

3.7.3 Männer und Frauen in den Einstellungsverfahren der Jahre 2000 bis 2011 – ein Überblick⁴⁹

Bei der Berufsfeuerwehr Dresden bewarben sich im Zeitraum 2000 bis 2011 insgesamt 4.171 Personen. Darunter befanden sich 174 Frauen (rund 4,2 %) und 3.997 Männer. 196 Stellen waren zu besetzen. Die Zahl der Bewerbungen betrug im Jahr 2000 nur 188. Sie stieg bis 2006 nahezu kontinuierlich auf 470 an, lag in den Folgejahren regelmäßig zwischen 386 und 427 und sank im Jahr 2011. Hier betrug die Anzahl der Bewerbungen im 1. Einstellungsverfahren 310 und 243 im 2. Einstellungsverfahren. Der Frauenanteil erreichte mit 6,8 % im Jahr 2005 seinen höchsten Wert, der niedrigste wurde im Jahr 2000 mit 1,6 % registriert (gerundet). Der Anteil weiblicher Bewerber war im Zeitverlauf von größeren Schwankungen gekennzeichnet, so erreichte er in den Jahren 2005, 2008 und 2011 (2. Einstellungsverfahren) jeweils über 6 %, während er in den anderen Jahren zumeist bei

⁴⁹ Die ausgewerteten Akten zu den Einstellungsverfahren für die Laufbahnausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst umfassen den Zeitraum 2000 bis 2011. Ausgewählte themenrelevante Erkenntnisse fließen in diesen und den sich anschließenden Abschnitt 3.8 ein (vgl. LHDD 2000 - 2011, o. S.). Es sind folgende Hinweise zu berücksichtigen:

- Im Jahr 2001 wurde kein Einstellungsverfahren durchgeführt.
- 2011 erfolgten regulär und im Vorgriff auf 2012 zwei Einstellungsverfahren (bei relevanten Veränderungen getrennt dargestellt als 1. oder 2. Einstellungsverfahren).
- Im Zeitraum änderte sich mehrfach die Erfassungssystematik, was die Möglichkeiten der Zusammenfassung und Vergleiche zwischen den Geschlechtern bei einzelnen Zulassungsvoraussetzungen einschränkte beziehungsweise verhinderte. Spezifische Hinweise erfolgen im Text. Parallel dazu veränderten sich zwischen 2000 und 2011 einige Zulassungsvoraussetzungen. Auch darauf wird im Text verwiesen.

3 bis 4,5 % lag (gerundet). Von den 4.171 Bewerbern/Bewerberinnen wurden 2.362 zum Einstellungstest eingeladen. Darunter befanden sich 89 Frauen (rund 3,8 %). Von den Eingeladenen erschienen 438 Personen nicht zum Test. Unter ihnen waren 24 Frauen, das entspricht rund 5,5 % aller nicht Erschienenen. Bezogen auf die Eingeladenen sagten 27 % aller Frauen, jedoch nur 18,2 % aller Männer ihre Teilnahme ab (gerundet). Zum Test erschienen 1.981 Personen, unter ihnen 65 Frauen und 1.916 Männer. Das heißt, rund 73 % der eingeladenen Frauen und 81,8 % der eingeladenen Männer unterzogen sich dem Test (Anlage 11).⁵⁰ Letztendlich absolvierten nur drei Frauen alle Testbestandteile mit Erfolg und konnten auch im weiteren Einstellungsverfahren überzeugen. Gemeinsam mit 193 Männern begannen sie eine Laufbahnausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Das heißt, nur jede 22. Frau, die am Einstellungstest teilnahm, konnte sich im Gegensatz zu jedem 10. Mann durchsetzen (gerundet).⁵¹ Bezogen auf die Anzahl der abgegebenen Bewerbungen führte jede 21. Bewerbung eines Mannes, jedoch nur jede 58. Bewerbung einer Frau zum Erfolg (gerundet) (Anlage 11).

3.8 Betrachtung ausgewählter Zulassungsvoraussetzungen und deren Umsetzungspraxis in den Einstellungsverfahren der Jahre 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden

Im deutschen Feuerwehrwesen wurde im Unterschied zur Polizei der Ansatz gewählt, dass alle Zulassungsvoraussetzungen, also auch die sportlichen Einstellungstests für Frauen und Männer, die gleichen Anforderungen beinhalten sollen. Das Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V. schrieb dazu: „Grundsätzlich sind wir der Meinung, dass die Anforderungen im Eignungstest für Frauen und Männer gleich sein müssen, da die Anforderungen im Beruf auch für alle gleich sind und die Funktionen im Einsatzdienst nicht nach Geschlechtern unterschieden werden können. Allein schon aus Fürsorgepflicht ist es wichtig, nur geeignete Bewerber/Innen einzustellen“ (Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V. 2012 c, o. S.). Auch Horwath spricht sich aufgrund internationaler Erfahrungen für einheitliche Kriterien aus, die sich jedoch nicht an einer männlichen Norm orientieren dürfen, um für die Geschlechter gleiche Chancen im Einstellungsverfahren zu gewährleisten (vgl. Horwath 2010, S. 37 f.).

Im Folgenden sollen ausgewählte Zulassungsvoraussetzungen und deren Umsetzungspraxis bei der Berufsfeuerwehr Dresden auf die Gewährleistung von Chancengleichheit für Frauen und Männer untersucht werden. Nachdem in den Abschnitten 3.1 bis 3.6 ausgewählte Organisationsbestandteile der Berufsfeuerwehr Dresden auf Anhaltspunkte für vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse, die Ungleichheiten (re-)produzieren, untersucht wurden, wird im Folgenden der Schwerpunkt auf die möglicherweise festzustellenden Auswirkungen von vergeschlechtlichten Strukturen und Prozessen auf Frauen und Männer gelegt. Ausgangspunkt ist dabei die Erkenntnis, dass eine strenge Einhaltung formaler Kriterien und Verfahren, die für Frauen und Männer gleichermaßen gelten, nicht automatisch Chancengleichheit bedeuten muss. Stattdessen, so zeigen die Ausführungen des Kapitels¹, gibt es eine Vielzahl von möglichen Faktoren, die Differenz, Hierarchie und damit Ungleichheit zwischen den Geschlechtern (re-)produzieren und in die Personalauswahl einfließen können.

⁵⁰ Die entsprechenden Vergleichszahlen der Berufsfeuerwehr München betrugen im Zeitraum 2004 bis 2008 bei den Frauen 31 % und bei den Männern 45 % (vgl. Reichert-Baierlein 2008, S. 46 f.).

⁵¹ Das sind rund 4,6 % der Frauen und 10,1 % der Männer. Die entsprechenden Vergleichszahlen der Berufsfeuerwehr München betrugen im Zeitraum 2004 bis 2008 bei den Frauen 10,6 % und bei den Männern 10,36 % (vgl. Reichert-Baierlein 2008, S. 47).

Die Zugehörigkeit eines Menschen zur sozialen Gruppe der Frauen oder Männer bestimmt bis heute im Sinne eines „Platzanweisers“ (vgl. Ehlert 2012, S. 14) über seinen Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, wie dem Arbeitsmarkt oder dem Bildungsbereich. In Einstellungsverfahren wird dies beispielsweise daran deutlich, inwieweit die sozialen Gruppen der Frauen und Männer in vergleichbarem oder unterschiedlichem Maße eine Zulassungsvoraussetzung erfüllen (können) oder bei optionalen Bestandteilen einer Zulassungsvoraussetzung unterschiedliche Wege zu deren Erfüllung beschreiten (müssen). Doch auch die Zulassungsvoraussetzungen selbst und deren Umsetzungspraxis müssen nicht frei von Einflüssen sein, die durch vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse hervorgerufen werden. Acker wies in diesem Zusammenhang beispielsweise darauf hin, dass der „körperlose Arbeiter“ oftmals mit einem „männlichen Arbeiter“ assoziiert wird und dies häufig in die Einstellungspraxis einfließt. Daneben können auch unreflektierte Organisationsroutinen die Reproduktion der Organisation als männliche begünstigen und neue Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern hervorbringen.

In den Einstellungsverfahren stehen sich die Bewerber/Bewerberinnen und die Organisation gegenüber. Hier zeigt sich durch die Definition der Zulassungsvoraussetzungen und deren Umsetzungspraxis sowie durch die Möglichkeiten der Bewerber/Bewerberinnen diesen gerecht zu werden, inwieweit, aufbauend auf bisherige Strukturen und Prozesse gesellschaftlicher Produktion von Ungleichheit, neue Differenzen und Hierarchien hergestellt oder vermieden werden können.

Sollte also die Untersuchung der einzelnen Zulassungsvoraussetzungen und deren Umsetzungspraxis zu dem Ergebnis mangelnder Chancengleichheit der Geschlechter gelangen, weist dies allgemein auf das Wirken vergeschlechtlichter Strukturen und Prozesse hin. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der größte Teil der in Dresden zum Einsatz kommenden Zulassungsvoraussetzungen auf Landesrecht zurückgeht und somit sich die direkte Verantwortung der Dresdner Berufsfeuerwehr auf die Regelungen mit Entscheidungsspielraum oder auf die Definition zusätzlicher Zulassungsvoraussetzungen beschränkt. Im Text wird dies gekennzeichnet, indem nur bezogen auf den Verantwortungsbereich des Amtes 37 die Formulierung „Anhaltspunkte für vergeschlechtlichte Strukturen und/oder Prozesse“ gebraucht wird. Bezogen auf den Verantwortungsbereich des Freistaates Sachsen wird für jede Zulassungsvoraussetzung lediglich die Gewährleistung von Chancengleichheit für Frauen und Männer oder die Produktion neuer Ungleichheit konstatiert.⁵²

Unabhängig dieser Verfahrensweise kommt den landesrechtlich normierten Zulassungsvoraussetzungen, weil sie rechtsverbindlich den Zugang zum Beruf „Feuerwehrmann/Feuerwehfrau“ regulieren, enorme Bedeutung für den Abbau oder die Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Ungleichheit in jeder einzelnen sächsischen Berufsfeuerwehr zu. Daher ist es wichtig, auch diese hier zu betrachten und sie in den Zusammenhang mit der Umsetzungspraxis vor Ort zu stellen. Hinzu kommt, dass auch die für die Zulassungsvoraussetzungen zuständigen Landesbehörden ein Teil der täglichen fachbezogenen Umwelt der Berufsfeuerwehr sind. Sie haben damit weit über den Erlass der SächsFwAPO hinaus Einfluss auf die Strukturen und Prozesse der Berufsfeuerwehr.

Die sich anschließenden Ausführungen sind so aufgebaut, dass sie, um den möglichen gesetzgeberischen Gestaltungsspielraum bei der Definition der einzelnen Zulassungsvoraussetzungen (und gegebenenfalls vorgekommener Ergänzungen) zu verdeutlichen, an geeigneter Stelle Vergleiche mit den Zulassungsvoraussetzungen

⁵² Die Erkenntnisse sollten jedoch in der Hauptstudie vor dem Hintergrund der Bearbeitung der zweiten wissenschaftlichen Fragestellung weitere Beachtung finden.

anderer Bundesländer, der Berufsfeuerwehr der Bundeswehr oder anderer sächsischer Berufsfeuerwehren beinhalten. Durch diese kurzen Exkurse wird es zudem möglich, Impulse für die Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Hauptstudie zu geben. Gleichzeitig fließen in den sich anschließenden Text ausgewählte Ergebnisse der untersuchten Akten der Einstellungsverfahren des Amtes 37 ebenso ein, wie statistische Materialien, die Aussagen zu den Chancen der Geschlechter ermöglichen. Da die Bewerber/Bewerberinnen für die Laufbahnausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst aus dem gesamten Bundesgebiet stammen, wird primär auf Bundesstatistiken Bezug genommen.⁵³ Unberücksichtigt bleiben drei Zulassungsvoraussetzungen:

- Für das Deutsche Schwimmbadzeichen in Bronze liegen weder auf Bundes- noch auf Landesebene Statistiken vor. Hinzu kommt, dass auch die eingesehenen Akten des Amtes 37 keine Aussagen über den Gesamtzeitraum zulassen, da in weniger als der Hälfte der Einstellungsverfahren diese Voraussetzung dokumentiert wurde.
- Aufgrund der gewählten Studienrichtung der Verfasserin ist eine qualifizierte Auseinandersetzung mit der amtsärztlichen und arbeitsmedizinischen Begutachtung der Bewerber/Bewerberinnen nicht möglich.
- Eine verpflichtende Erklärung zur Wohnsitznahme in einem festgelegten Residenzgebiet muss zwar von allen ausgewählten Personen vor Antritt der Laufbahnausbildung unterzeichnet werden, sie entfaltet jedoch bis zur möglichen Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe keine Wirkung. Daher wird hier auf deren Betrachtung verzichtet.

Nach bisherigem Erkenntnisstand hat die Nichtuntersuchung dieser Zulassungsvoraussetzungen keinen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtergebnis, da diese Voraussetzungen nach Akteneinsicht nicht zu den zentralen Ursachen für den Ausschluss von Frauen aus dem Einstellungsverfahren zählen. So sind beispielsweise für Dresden keine Fälle dokumentiert oder bekannt geworden, bei denen die amtsärztliche/arbeitsmedizinische Begutachtung oder die Nichtabgabe der Erklärung zur Wohnsitznahme zum Ausschluss von Frauen führte.

3.8.1 Bildungsabschlüsse

Paragraf 3 SächsFwAPO legt fest: „Bewerber für die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes müssen (...)

1. den Realschulabschluss oder
2. den Abschluss einer Hauptschule und
 - a) eine für die Verwendung in der Feuerwehr förderliche abgeschlossene Berufsausbildung oder
 - b) eine nach einer sonstigen abgeschlossenen Berufsausbildung mindestens fünf Jahre in einer für die Verwendung in der Feuerwehr förderliche Tätigkeit oder
3. einen als gleichwertig anerkannten Bildungsstand nachweisen“ (§ 3 Abs. 2 SächsFwAPO).

⁵³ Eine exemplarische Auswertung der beiden in 2011 durchgeführten Einstellungsverfahren mit insgesamt 553 Bewerbern/Bewerberinnen brachte folgende Erkenntnisse: 23,1 % aller Bewerber/Bewerberinnen hatten ihren Wohnsitz außerhalb Sachsens. Differenziert nach Geschlecht zeigte sich jedoch ein Unterschied: Während 23 % der Männer einen Wohnort außerhalb des Freistaates angaben, galt dies sogar für 26,9 % der Frauen (gerundet) (Anlage 13).

In der zuvor von 1995 bis Mitte 2011 geltenden Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (SächsFwAPO-mD) befand sich in § 4 Abs. 1 eine inhaltsgleiche Passage.

Das Land Baden-Württemberg hat in seiner Verordnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst eine der sächsischen Zulassungsvoraussetzung ähnliche Regelung integriert. Diese sieht für Personen mit Realschulabschluss lediglich den Nachweis handwerklich-technischer Fähigkeiten vor (§ 1 APrOFw mD). Alle anderen Bundesländer und auch die Berufsfeuerwehr der Bundeswehr haben in den Zulassungsvoraussetzungen einen Hauptschulabschluss *oder* Realschulabschluss *und zusätzlich* eine abgeschlossene Berufsausbildung, zumeist in einem für die Feuerwehr förderlichen Beruf, fixiert (zum Beispiel Bayern § 13 Abs. 1 FachV-Fw).

Ein Teil der sächsischen Berufsfeuerwehren ergänzt die nach SächsFwAPO geforderten Bildungsabschlüsse für Personen mit Realschulabschluss oder Fachhochschul- beziehungsweise Hochschulreife um eine Zulassungsvoraussetzung, die eine abgeschlossene Berufsausbildung vorsieht. Zumeist wird diese Anforderung mit handwerklichen/technischen Schwerpunktsetzungen verknüpft oder eine nicht näher beschriebene für die Feuerwehr geeignete Berufsausbildung gefordert (vgl. Stadt Zwickau 2012, o. S.; Stadt Leipzig 2011, S. 8; Stadt Chemnitz 2012, o. S.). Welche Abschlüsse dabei anerkannt werden, obliegt jeder einzelnen sächsischen Berufsfeuerwehr. Dies gilt auch für die Auslegungspraxis der SächsFwAPO, die für Personen mit Hauptschulabschluss eine für die Feuerwehr förderliche Berufsausbildung vorsieht.

Die Dresdner Berufsfeuerwehr vertritt dabei seit 2007 eine sehr offene Auslegungspraxis und erkennt alle abgeschlossenen Berufsausbildungen bei Personen mit Hauptschulabschluss an. Zuvor ergänzte auch das Amt 37 seine Zulassungsvoraussetzungen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst für Personen mit Realschulabschluss oder Fachhochschul- beziehungsweise Hochschulreife um eine für die Feuerwehr förderliche abgeschlossene Berufsausbildung, die zudem auf handwerkliche/technische Berufe begrenzt war.

Nunmehr soll geprüft werden, ob diese Zulassungsvoraussetzung bezogen auf die Geschlechter gleiche Chancen gewährleistet. Dafür können die Ergebnisse des Mikrozensus 2010 zu den Bildungsabschlüssen der Bevölkerung nach Altersgruppen herangezogen werden. Es ist jedoch zu beachten, dass für die relevante Altersgruppe der 18- bis 32-Jährigen, welche sich bei der Berufsfeuerwehr bewerben können, aufgrund der Darstellungssystematik des Statistischen Bundesamtes keine expliziten Zahlen vorliegen. Stattdessen lassen sich beispielhaft die Gruppen der 20- bis 35-jährigen Frauen und Männer berechnen. Demnach verfügten 95 % der Männer und 95,4 % der Frauen im genannten Lebensalter über einen Abschluss der allgemeinbildenden Schule beziehungsweise über einen als gleichwertig anerkannten Bildungsstand (vgl. Statistisches Bundesamt 2011, S. 15 f., eigene Berechnungen). Die Gruppe der Frauen verfügte somit über geringfügig bessere Chancen auf Teilhabe. Bei einer vertieften Betrachtung der Schulabschlüsse wurde zudem deutlich, dass Frauen auch über die höherwertigeren Abschlüsse verfügen: Während 45,6 % der Frauen die Fachhochschul- beziehungsweise Hochschulreife erreichten, galt dies nur für 39,8 % der Männer. Zudem erreichten 33,6 % der Frauen und 31,1 % der Vergleichsgruppe einen Realschulabschluss. Die Männer verfügten zu 24,1 % über einen Hauptschulabschluss, der entsprechende Wert der Frauen betrug nur 16,2 % (ebd. 2011, S. 15 f., eigene Berechnungen). Dies bringt für die Gruppe der Frauen höhere Chancen im theoretischen Teil des Einstellungstests mit sich. Folglich produziert diese landesrechtlich normierte Zulassungsvoraussetzung, wenn sie ohne Ergänzungen und mit einer offe-

nen Auslegungspraxis der geforderten Berufsausbildung für Personen mit Hauptschulabschluss zur Anwendung kommt, keine neue Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und kann nicht als Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst betrachtet werden.

Des Weiteren soll der Blick auf die Umsetzungspraxis dieser Zulassungsvoraussetzung in den Jahren 2000 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr Dresden gerichtet werden. Bis 2006 verlangte auch das Amt 37 von allen Bewerbern/Bewerberinnen eine für die Feuerwehr förderliche abgeschlossene Berufsausbildung. Die ausgewerteten Akten zeigen, dass darin bis zu diesem Zeitpunkt einer der häufigsten Ablehnungsgründe von Frauen bestand. Nur sehr wenige Bewerberinnen verfügten über einen technischen oder anerkannten handwerklichen Beruf. Zumeist hatten sie einen Beruf mit sehr hohem Frauenanteil erlernt, das Spektrum umfasste beispielsweise die Berufe Bürokauffrau, Krankenpflegerin, Arzthelferin, Kellnerin und Verkäuferin, jedoch auch nicht als förderlich betrachtete Handwerksberufe, wie Bäckerin oder Frisörin (Anlage 14). Frauen, deren Berufsabschlüsse anerkannt wurden, besaßen meist einen Abschluss als Rettungsassistentin.

Bei einem Vergleich der allgemeinbildenden Schulabschlüsse der Bewerber/Bewerberinnen zwischen 2000 und 2011 fällt zudem auf, dass nur 1,6 % der Frauen im Gegensatz zu 8,2 % der Männer über einen Hauptschulabschluss verfügten. Einen Realschulabschluss konnten 71,6 % der Bewerber und 59,5 % der Bewerberinnen nachweisen. Die Fachhochschul- beziehungsweise Hochschulreife hatten 23,8 % der Frauen, jedoch nur 7,1 % der Männer erreicht. Bei 10,5 % der Bewerber und 14,3 % der Bewerberinnen wurde der Schulabschluss nicht bekannt (alle Angaben gerundet) (Anlage 15).⁵⁴

Diese Statistik spiegelt einerseits die unterschiedlichen Bildungserfolge von Frauen und Männern in der Gegenwart wider. Dies gilt besonders für Personen mit Hauptschulabschluss und mit Fachhochschul- beziehungsweise Hochschulreife. Andererseits weisen die Angaben auf einen wichtigen themenrelevanten Aspekt hin: Bei der Berufsfeuerwehr Dresden bewarben sich nur sehr wenige Frauen mit Hauptschulabschluss. Während nur jede 63. Bewerberin über einen Hauptschulabschluss verfügte, galt dies für jeden 12. Bewerber (gerundet). Ein möglicher Erklärungsansatz besteht darin, dass für diesen Personenkreis der Schulabschluss weiterhin mit einer für die Feuerwehr förderlichen Berufsausbildung gekoppelt ist. Diese Anforderung ist in den Stellenausschreibungen für Brandmeisteranwärter/Brandmeisteranwärterinnen des Dresdner Amtsblattes, in der Imagebroschüre und auf den Internetseiten des Amtes 37 im Wortlaut der SächsFwAPO widergegeben (vgl. LHDD 2011 b, S. 13; BF Dresden o. J.; LHDD 2009 c, S. 1). Die in Dresden praktizierte Auslegungspraxis bleibt somit nach außen unbekannt. Daher ist nicht auszuschließen, dass interessierte Frauen mit Hauptschulabschluss und abgeschlossener Berufsausbildung auf eine Bewerbung verzichteten, weil sie glaubten, über keinen feuerwehrförderlichen Beruf im traditionellen Sinne zu verfügen.

Es zeigt sich, dass der Forderung eines für die Feuerwehr förderlichen Berufsabschlusses und dem damit verbundenen Verständnis großer Einfluss auf die Teilhabechancen von Frauen zukommt. Dies bestätigen auch andere wissenschaftliche Untersuchungen (Abschnitt 2.2). Obwohl sich die Dresdner Umsetzungspraxis bei dieser Zulassungsvoraussetzung deutlich positiv von anderen Berufsfeuerwehren abhebt, besteht für Frauen mit Hauptschulabschluss durch die praktizierte Informationspolitik eine zusätzliche Schwelle fort. Die Gründe für

⁵⁴ Unberücksichtigt bleiben die Einstellungsverfahren der Jahre 2007, 2009 und 2010. Hier wurden andere Erfassungssystematiken gewählt, die eine Gesamtbetrachtung mangels Vergleichbarkeit verhindern.

diese Vorgehensweise können sehr vielfältig sein. Sie können beispielsweise auf Grenzziehungen hinweisen oder der Tatsache geschuldet sein, dass bisher aufgrund hoher Bewerberzahlen kein Handlungsbedarf zur Auseinandersetzung mit den Zulassungsvoraussetzungen und deren Kommunikation nach außen gesehen wurde. Dies lässt sich mit einer Dokumentenanalyse nicht klären und könnte in der Hauptstudie einer vertieften Betrachtung unterzogen werden.

Es bleibt festzuhalten: Der in Dresden gewählte Umgang mit dieser Zulassungsvoraussetzung ist überwiegend positiv zu beurteilen. Dennoch muss aufgrund der praktizierten Informationspolitik eingeschätzt werden, dass ein Anhaltspunkt für vergeschlechtlichte Prozesse im Amt 37 besteht.

3.8.2 Mindestgröße

Gemäß § 3 Abs. 1 SächsFwAPO zählt zu den Zulassungsvoraussetzungen eine Mindestgröße von 165 cm. Ausnahmen sind möglich (§ 3 Abs. 5 SächsFwAPO). In der bis Mitte 2011 geltenden SächsFwAPO-mD befanden sich in § 4 Abs. 1, 3 gleichlautende Regelungen.

Ein Vergleich der SächsFwAPO mit den Verordnungen anderer Bundesländer und der Berufsfeuerwehr der Bundeswehr zeigt, dass neben Sachsen lediglich Bayern eine Mindestgröße definiert und eine entsprechende Ausnahmeregelung vorsieht (§ 12 Sätze 1, 2 FachV-Fw). Die Mindestgröße beträgt in Bayern ebenfalls 165 cm. Darüber hinaus integriert ein Teil der Berufsfeuerwehren ohne landesrechtlich verankerte Mindestgröße, diese jedoch als zusätzliches Kriterium in seine Einstellungspraxis (zum Beispiel BF Mainz 2012, o. S.). Zur Notwendigkeit einer Mindestgröße werden häufig die Fahrzeughöhe, die Konfektionsgrößen der Schutzkleidung und die genormten technischen Geräte benannt (vgl. AGBF 1993, S. 65).

Auf Anfrage berichten einige Berufsfeuerwehren, dass sie auch kleinere Personen eingestellt haben beziehungsweise einstellen würden. Dies betrifft zum Beispiel die Berufsfeuerwehren Stuttgart, Magdeburg, Düsseldorf, Hannover und Frankfurt am Main. Maßgeblich sei der Einzelfall. Von der damit gegebenenfalls in Zusammenhang stehenden Bereitschaft zur Sonderanfertigung von Schutzkleidung berichteten die Berufsfeuerwehren Stuttgart, Magdeburg, Düsseldorf und Hannover. Letztere teilte mit: „Probleme bei der Ausstattung mit persönlicher Schutzkleidung sehen wir nicht. Die Hersteller sind hier flexibel und schneiden (...) auch nach Maß“ (BF Hannover 2012, o. S.). Die Berufsfeuerwehr Düsseldorf führte dazu aus: „Da auch im Sicherheitsschuhbereich mittlerweile (...) sehr kleine Größen angeboten werden – nur halt dann nicht immer vom ‚normalen‘ Hersteller, muss (...) dann gegebenenfalls mit Unterschieden in der Passform und im Aussehen ‚gelebt‘ werden. Was die Fahrzeuge betrifft, passen deren Hersteller die Halterungen zum Beispiel der Atemschutzgeräte individuell an“ (BF Düsseldorf 2012, o. S.). Aus dem Einsatzalltag teilte die Berufsfeuerwehr Stuttgart zudem mit: „Wer kleiner sein sollte, weiß sich immer zu helfen“ (BF Stuttgart 2012, o. S.). Es existiert im Feuerwehrwesen also eine durchaus differenzierte Praxis im Umgang mit der Körpergröße.⁵⁵

⁵⁵ Hinzu kommt: Bis 1990 galten für die Berufsfeuerwehren der neuen Bundesländer die Einstellungsbedingungen der Deutschen Volkspolizei, die eine Mindestgröße von 160 cm vorsahen (vgl. LHDD 2012 e, o. S.). Demnach ist es sehr wahrscheinlich, dass sich unter den heutigen Einsatzkräften auch Beamte/Beamtinnen befinden, welche die nun in Sachsen geltende Mindestgröße unterschreiten und dennoch seit über 22 Jahren den komplexen Anforderungen des Einsatzdienstes gewachsen sind.

Im Folgenden soll geprüft werden, ob die in Sachsen festgelegte Mindestgröße Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleistet. Dafür kann erneut der Mikrozensus herangezogen werden. Im Jahr 2009 erfasste er die Körperhöhe der Bevölkerung nach Alter und Geschlecht. Dadurch wird eine exemplarische Berechnung des prozentualen Anteils der zu diesem Zeitpunkt 18- bis 30-jährigen Frauen und Männer möglich, welche eine Größe von 165 cm oder mehr erreichten. Demnach gaben rund 98,6 % der Männer, jedoch nur 70,2 % der Frauen eine entsprechende Körpergröße an (vgl. Statistisches Bundesamt 2012 c, o. S., eigene Berechnungen). Die Gruppe der Männer verfügte somit bei dieser landesrechtlich normierten Zulassungsvoraussetzung über deutlich bessere Teilhabechancen. Die definierte Mindestgröße von 165 cm orientiert sich an der durchschnittlichen Körpergröße eines „männlichen Arbeiters“ und befördert damit gesellschaftliche Ungleichheit.

Nun soll auch die Umsetzungspraxis dieser Zulassungsvoraussetzung bei der Berufsfeuerwehr Dresden in den Jahren 2000 bis 2011 einer Betrachtung unterzogen werden: In den eingesehenen Akten wurde die Körpergröße der Bewerber/Bewerberinnen nicht explizit erfasst. Nur gelegentlich finden sich Hinweise auf kleinere Personen, die ohne dokumentierte Einzelfallprüfung vom weiteren Verfahren ausgeschlossen wurden. Die Akten belegen zudem keinen Fall, bei dem die Ausnahmeregelung zur Anwendung kam (vgl. LHDD 2000 - 2011, o. S.).

Bei der Untersuchung der Stellenausschreibungen für Brandmeisteranwärter/Brandmeisteranwärterinnen im Dresdner Amtsblatt fällt auf, dass auf die Ausnahmemöglichkeit nach § 3 Abs. 5 SächsFwAPO nicht hingewiesen wurde (zum Beispiel LHDD 2011 a, S. 17; LHDD 2011 b, S. 13). Ein entsprechender Hinweis befand sich auch nicht auf den Internetseiten des Amtes 37 sowie in der Imagebroschüre (vgl. LHDD 2009 c, S. 1; BF Dresden o. J.). Die Ursachen für dieses Vorgehen sind aus den Unterlagen nicht ersichtlich. Sie können mit den in Abschnitt 3.8.1 beschriebenen Ursachen korrespondieren.

Da sich seit dem Jahr 2000 nur sehr wenige Frauen und Männer, die kleiner als 165 cm sind, bei der Berufsfeuerwehr Dresden bewarben, kann die These aufgestellt werden, dass Interessierte nach Kenntnis der Zulassungsvoraussetzung – und gleichzeitig in Unkenntnis der Ausnahmeregelung – auf eine Bewerbung verzichteten. Aufgrund der unterschiedlichen prozentualen Anteile von Frauen (29,8 %) und Männern (1,4 %), welche die Mindestgröße gemäß Mikrozensus nicht erreichten, werden verhältnismäßig mehr interessierte Frauen von einer Bewerbung Abstand genommen haben.

Aufgrund der praktizierten Informationspolitik ist auch die Umsetzung dieser Zulassungsvoraussetzung im Amt 37 als Anhaltspunkt für vergeschlechtlichte Prozesse zu vermerken.

3.8.3 Höchstalter

Gemäß § 3 Abs. 1 SächsFwAPO zählt zu den Zulassungsvoraussetzungen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst ein Höchstalter von 32 Jahren am Tag der Einstellung in den Vorbereitungsdienst. Abweichungen von dieser Altersgrenze sieht die SächsFwAPO nicht vor. Im Vergleich mit der vorherigen Rechtslage stieg das Höchstalter geringfügig. Bis zum Inkrafttreten der aktuellen Verordnung durften Personen bei Einstellung das 32. Lebensjahr nicht vollendet haben (§ 4 Abs. 1 SächsFwAPO-mD).

Das Höchstalter variiert bundesweit für die Einstellung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Das Spektrum reicht von 26 Jahren bei Einstellung in Bremen (§ 3 Abs. 1 FwLV) bis zu 50 Jahren bei der Berufsfeuerwehr.

erwehr der Bundeswehr (LAP-mftDBwV in Verbindung mit BAWV 2012 o. S.). Das Land Schleswig-Holstein verzichtet sogar auf eine Höchstaltersgrenze (§ 2 Abs. 1, 2 LAPOFeu in Verbindung mit Innenministerium Schleswig-Holstein 2012, o. S.). Einige Bundesländer verbinden zudem Ausnahmen und Benachteiligungsverbote mit dem Höchstalter. Dabei handelt es sich meist um Einzelfallentscheidungen. Die Regelungen beziehen sich beispielsweise auf den Ausgleich von Verzögerungen in der beruflichen Entwicklung aufgrund der Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren und/oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen,

- durch Anhebung des Höchstalters (zum Beispiel Mecklenburg-Vorpommern § 2 Abs. 2 APOmDFw M-V) oder
- durch rückwirkende Anwendung von niedrigeren Anforderungskriterien zur Feststellung der fachlichen Eignung, die möglicherweise in der Zeit galten, in der sich die Person der Betreuung oder Pflege eines Kindes beziehungsweise Angehörigen zuwandte (zum Beispiel Bayern § 14 Abs. 2 LlbG).

Bei letzterer Verfahrensweise bleiben die Höchstaltersgrenzen bestehen. Sachsen hat sich mit § 20 a SächsBG für Benachteiligungsverbote durch rückwirkende Anwendung der niedrigeren Kriterien positioniert.

Nun soll betrachtet werden, ob das in den Zulassungsvoraussetzungen der SächsFwAPO festgelegte Höchstalter in Zusammenhang mit den Benachteiligungsverboten des SächsBG für Frauen und Männer gleiche Chancen bietet. Die Sondererhebung „Geburten in Deutschland“ aus dem Jahr 2006 stellt die aktuellste Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes dar, welche Auskunft über Frauen und ihre Kinderzahl sowie über das Alter der Mütter bei der Geburt der Kinder gibt. Exemplarisch soll auf Angaben der damals 16- bis 34-jährigen Frauen Bezug genommen werden: Zum Erhebungszeitpunkt hatten bereits 5 % der 16- bis 24-jährigen und 47 % der 25- bis 34-jährigen Frauen mindestens ein Kind, das Durchschnittsalter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes lag in der ersten Gruppe bei 20, in der zweiten bei 25 Jahren (Statistisches Bundesamt 2008, S. 56 - 58).

Aufgrund rechtlicher Bestimmungen, beispielsweise des Mutterschutzgesetzes (§§ 4, 8 MuSchG), der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (§§ 1, 3, 4, 5 MuSchArbV) und der Unfallverhütungsvorschrift Feuerwehr (§ 14 GUV-V C 53), ist der Einsatz von Frauen im Feuerwehrdienst während der Schwangerschaft, Mutterschutzfrist und Stillzeit sehr eingeschränkt. Eine Teilnahme am Einsatzdienst ist untersagt. Diese Gesetzeslage ist unzweifelhaft wichtig. Sie begünstigt jedoch bei potenziell interessierten Frauen, die eine Schwangerschaft in absehbarer Zeit planen, schwanger sind oder sich in der Stillzeit befinden, den Berufswunsch aufzuschieben. Damit grenzt sich der verbleibende Zeitraum bis zum Erreichen der Höchstaltersgrenze für Frauen mit Kindern beziehungsweise Kinderwunsch gegenüber Männern ein. Dies gilt insbesondere seit Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011, die bisher auch für Männer eine Eingrenzung des zur Verfügung stehenden Zeitraums bis zum Erreichen der Höchstaltersgrenze bedeutete. Hinzu tritt die gesellschaftliche Realität, dass Frauen im Vergleich zu Männern immer noch häufiger nach der Geburt eines Kindes beruflich pausieren oder ihre Berufstätigkeit einschränken, um dessen Betreuung zu übernehmen. Zum Ausdruck kommt dies beispielsweise bei der Inanspruchnahme von Elterngeld: Im Jahr 2011 betrug der Frauenanteil unter den Leistungsbeziehenden 79,2 %, der Anteil der Männer hingegen nur 20,8 % (Statistisches Bundesamt 2012 b, o. S.).

Die Geburt eines Kindes begünstigt also schwerpunktmäßig stärker bei Frauen eine Entscheidung, eine Bewerbung für die Laufbahnausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst aufzuschieben. Dies kann den zur Verfügung stehenden Zeitraum für Interessentinnen bis zum Erreichen der Höchstaltersgrenze weiter ein-

schränken. Die in Sachsen in diesem Zusammenhang geltenden Benachteiligungsverbote (§ 20 a SächsBG) tragen dieser Situation nur sehr begrenzt Rechnung. Im Gegensatz zu einigen anderen Bundesländern schaffen sie keine Möglichkeit, im Rahmen von Einzelfallprüfungen vom Höchstalter abzuweichen. Damit verfügt die Gruppe der Männer auch bei dieser landesrechtlich normierten Zulassungsvoraussetzung über bessere Chancen. Das festgesetzte Höchstalter orientiert sich trotz der Maßgaben des § 20 a SächsBG an einer aus traditioneller Männlichkeit heraus verstandenen „Normalität“, die von einer ununterbrochenen, lebenslangen Erwerbsbiografie ausgeht. Auch hier wird der „körperlose Arbeiter“ als ein „männlicher Arbeiter“ verstanden und gesellschaftliche Ungleichheit (re-)produziert.

Der Handlungsspielraum der Berufsfeuerwehr Dresden bei dieser Zulassungsvoraussetzung ist sehr begrenzt. In den Unterlagen der Einstellungsverfahren 2000 bis 2011 des Amtes 37 wurde das Lebensalter der Bewerber/Bewerberinnen erfasst. Gelegentlich fanden sich Hinweise, dass Personen die Altersgrenze überschritten und vom weiteren Verfahren ausgeschlossen wurden. Die Akten dokumentieren keinen Fall, bei dem beantragt wurde, die fachliche Eignung nach den zuvor geltenden Maßstäben festzustellen. Sie belegen jedoch auch, dass sich die fachlichen Anforderungen im genannten Zeitraum nicht erhöhten (vgl. LHDD 2000 - 2011, o. S.).

Daher bleibt festzuhalten: Die bisherige Umsetzungspraxis dieser Zulassungsvoraussetzung zeigt keine Anhaltspunkte für vergeschlechtlichte Prozesse, für welche die Berufsfeuerwehr Dresden in der direkten Verantwortung steht.

3.8.4 Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin oder Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin oder Nachweis des Führerscheins Klasse C

3.8.4.1 Allgemeine Grundlagen

Diese Zulassungsvoraussetzung der Berufsfeuerwehr Dresden mit ihren einzelnen Optionen ist eine *zusätzliche* Voraussetzung, die sich *nicht* aus der SächsFwAPO oder der zuvor geltenden SächsFwAPO-mD ableiten lässt.

In den vergleichbaren Verordnungen der Bundesländer und der Berufsfeuerwehr der Bundeswehr finden sich vereinzelt Zulassungsvoraussetzungen, die zum Teil ähnliche Anforderungen, jedoch nicht optional miteinander verknüpft, an Bewerber/Bewerberinnen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst stellen. So fordern zum Beispiel Bayern, Thüringen und Hamburg den Führerschein Klasse B (Bayern § 12 Satz 1 Nr. 4 FachV-Fw; Thüringen § 3 Abs. 3 ThürFwLAPO; Hamburg § 2 Abs. 1 HmbLAPO-Fw). Hamburg und das Saarland benennen zudem einen Abschluss als Rettungsassistent/Rettungsassistentin als Alternative zur Gesellenprüfung in einem für die Feuerwehr geeigneten Beruf (§ 8 Abs. 1 HmbLAPO-Fw; § 2 Abs. 1 SFeuLVO).

Die in Dresden optional geforderte Qualifikation als Rettungsassistent/Rettungsassistentin befindet sich in Sachsen, wie auch in den meisten Bundesländern (zum Beispiel Hamburg § 12 Abs. 1 HmbLAPO-Fw), als Qualifizierungsbaustein in der Laufbahnausbildung des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes (§ 12 SächsFwAPO). Dennoch fordern auch andere sächsische Berufsfeuerwehren, allerdings mit unterschiedlichem Verbindlichkeitsgrad, entsprechende Nachweise als Rettungsassistent/Rettungsassistentin oder Abschlüsse als Rettungsassistent/Rettungsassistentin (vgl. Stadt Plauen 2011, o. S.; Stadt Leipzig 2011, S. 8).

Alle sächsischen Berufsfeuerwehren haben zudem ihre Zulassungsvoraussetzungen um den Nachweis eines Führerscheins ergänzt. Das Spektrum reicht von Klasse B über Klasse C bis zu CE (zum Beispiel Stadt Leipzig 2011, S. 8; Stadt Görlitz 2012, o. S.; Stadt Zwickau o. J., o. S.). Einige Berufsfeuerwehren schaffen dabei insbesondere für die Klassen C/CE die Möglichkeit, den Führerschein, zumeist bis zum Einstellungstermin, nachzuholen (zum Beispiel Stadt Zwickau o. J., o. S.; Stadt Bautzen 2011, S. 5).

Im Folgenden werden alle optionalen Bestandteile dieser Dresdner Zulassungsvoraussetzung einer Untersuchung unterzogen. Danach erfolgt im Abschnitt 3.8.4.5 eine zusammenfassende Betrachtung unter Berücksichtigung der ausgewerteten Akten der Berufsfeuerwehr Dresden.

3.8.4.2 Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin

Die Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin ist eine bundesweit anerkannte schulische Berufsausbildung außerhalb des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung, die auf der Basis des Rettungsassistentengesetzes (RettAssG) geregelt ist.⁵⁶ Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeit zwei Jahre (§§ 4, 7 RettAssG). Teilzeitausbildungen sind möglich, hierbei verlängert sich die Ausbildungszeit. Auch verkürzte Ausbildungen, die auf eine bestehende Qualifikation, beispielsweise als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin oder auf eine Ausbildung in der Krankenpflege aufbauen, gestattet das Gesetz (§ 8 RettAssG). Die dafür notwendigen Ausbildungszeiträume variieren, in Sachsen sind beispielsweise für eine verkürzte Vollzeitausbildung zwischen fünf und acht Monate, bei Teilzeit bis zu zwölf Monate einzuplanen (zum Beispiel Rettungsschule Leipzig 2012, o. S.; Bildungsinstitut Mitteldeutschland 2012, o. S.). Die Kosten für eine derartige Ausbildung, die in Sachsen zumeist von freien Berufsfachschulen angeboten wird, reichen je nach gewählter Ausbildungseinrichtung, der Entscheidung für einen Vollzeit- oder Teilzeitbildungsgang und dem Vorhandensein einer anrechenbaren Qualifikation von zirka 500 bis 1.800 EUR (Eigenanteil) (zum Beispiel BWM 2012, o. S.; Rettungsschule Leipzig 2012, o. S.). Der Freistaat Sachsen unterstützt die Ausbildung mit einem Zuschuss von gegenwärtig 2.550 EUR. Zu den Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin zählen unter anderem die Vollendung des 18. Lebensjahres, ein Hauptschulabschluss oder eine gleichwertige Schulbildung oder eine abgeschlossene Berufsausbildung (§ 5 RettAssG).

Da dem Abschluss als Rettungsassistent/Rettungsassistentin zur Absicherung des Rettungsdienstes im Amt 37 große Bedeutung zukommt, erwerben einige Beamte/Beamtinnen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes im Laufe des Berufslebens nachträglich eine entsprechende Ausbildung. Die anfallenden Kosten trägt dann vollständig die Dresdner Stadtverwaltung.

Auch hier soll untersucht werden, ob dieser optionale Bestandteil der Dresdner Zulassungsvoraussetzung für Frauen und Männer gleiche Chancen ermöglicht. Dafür können die Daten der Berufsbildungsberichte beziehungsweise ihrer Datenreporte herangezogen werden. Diese dokumentieren, dass zwischen dem Schuljahr 2000/01 und dem Schuljahr 2010/11 der Anteil von Männern unter allen Schülern/Schülerinnen als Rettungsassistent/Rettungsassistentin in der Bundesrepublik Deutschland regelmäßig zwischen 73 und 80 % lag (zum Bei-

⁵⁶ Gegenwärtig befindet sich ein Referentenentwurf der Bundesregierung zur Novellierung der Ausbildung in der Diskussion. Dieser beinhaltet einen 3-jährigen Bildungsgang als Notfallsanitäter/Notfallsanitäterin (vgl. BMG 2012, S. 3, 8).

spiel BMBF 2002, S. 732; BMBF 2006, S. 188; BIBB 2010, S. 248; BIBB 2012, S. 219, eigene Berechnungen). Da nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes (vgl. Statistisches Bundesamt 2012 a, o. S.) keine Angaben zu den Absolventen/Absolventinnen dieser Ausbildung vorliegen, soll ergänzend auf die sächsische Statistik zurückgegriffen werden. Demnach absolvierten in den Jahren 2000 bis 2011 insgesamt 5.063 Personen erfolgreich die Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin. Unter ihnen befanden sich 3.594 Männer (71 %) und 1.469 Frauen (29 %) (vgl. Statistisches Landesamt Sachsen 2012 a, o. S., eigene Berechnungen). Beide Statistiken im Zusammenhang betrachtet, legen es nahe, davon auszugehen, dass in der Bundesrepublik Deutschland – zumindest im untersuchten Zeitraum – nur jeder dritte bis vierte Absolvent einer Rettungsassistentenausbildung weiblichen Geschlechts ist. In Konsequenz verfügt auch hier die Gruppe der Männer über deutlich bessere Teilhabechancen. Somit muss dieser optionale Bestandteil der Dresdner Zulassungsvoraussetzung als Ansatzpunkt für vergeschlechtlichte Strukturen der Berufsfeuerwehr Dresden vermerkt werden.

Die Untersuchung der Akten der Berufsfeuerwehr Dresden zu den Einstellungsverfahren der Jahre 2000 bis 2011 zeigte, dass 40,6 % der Bewerberinnen im Gegensatz zu 18,8 % der Bewerber eine Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin oder eine Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin nachwiesen, um der Zulassungsvoraussetzung gerecht zu werden (Anlage 16).⁵⁷ In den Jahren, in denen die Akten zwischen beiden Abschlüssen unterschieden, wurden mehr Rettungsassistenten/Rettungsassistentinnen als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterinnen registriert.⁵⁸ Zudem handelte es sich dort, wo die Akten die Berufsabschlüsse der Personen explizit auswiesen und zusätzlich zwischen Rettungsassistenten/Rettungsassistentinnen beziehungsweise Rettungssanitätern/Rettungssanitäterinnen differenzierten, zumeist um eine weitere (zweite) abgeschlossene Berufsausbildung der Bewerber/Bewerberinnen (Anlage 16).⁵⁹ Diese Erkenntnisse werden im Abschnitt 3.8.4.5 nochmals aufgegriffen.

3.8.4.3 Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin

Die Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin ist eine zumeist landesrechtlich⁶⁰ geregelte Aus- und Weiterbildung auf der Basis der „Empfehlungen für die Ausbildung von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern“, die vom Ausschuss Rettungswesen, einem länderübergreifenden Gremium unter dem Dach der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren, am 17. September 2008 verabschiedet wurden (vgl. Ausschuss Rettungswesen 2008). Die Dauer der Weiterbildung beträgt in Vollzeit zirka drei Monate, berufsbegleitende Kurse sind möglich. Hierbei verlängert sich die Ausbildungszeit. Auch verkürzte Bildungsgänge, die auf eine bestehende Qualifikation aufbauen, werden angeboten. Die Kosten für eine derartige Qualifikation sind sehr unterschied-

⁵⁷ Unberücksichtigt bleibt das Einstellungsverfahren des Jahres 2009. Hierzu existieren keine diesbezüglichen Daten. Aufgrund unterschiedlicher Erfassungssystematiken in den einzelnen Jahren konnten zudem für den Gesamtzeitraum nur zusammengefasste Daten zu Rettungsassistenten/Rettungsassistentinnen beziehungsweise Rettungssanitätern/Rettungssanitäterinnen gewonnen werden. Die Möglichkeiten der Interpretation sind daher eingeschränkt.

⁵⁸ Eine differenzierte Auswertung war für das Jahr 2008 und die beiden in 2011 durchgeführten Einstellungsverfahren möglich: Von den insgesamt 231 Personen mit einem rettungsdienstlichen Abschluss verfügten 74 (32 %) über eine Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin und 157 (68 %) über einen Berufsabschluss als Rettungsassistent/Rettungsassistentin (gerundet).

⁵⁹ Dies zeigt eine vertiefte Betrachtung des Einstellungsverfahrens 2008. Von den insgesamt 61 Personen mit dem Abschluss als Rettungsassistent/Rettungsassistentin verfügten 41 Personen (rund 67 %) über einen weiteren Berufsabschluss.

⁶⁰ Der Freistaat Sachsen hat für diese Qualifikation keine landesrechtlichen Regelungen getroffen.

lich. Sie betragen beispielsweise in Sachsen je nach Vollzeit- oder Teilzeitbildungsgang, Vorkenntnissen und Einrichtung zwischen 900 und 1.350 EUR (gerundet) (zum Beispiel Rettungsdienstschule Werdau 2012, o. S.; BWM 2012, o. S.). Die Zulassungskriterien sind nicht einheitlich. Die Träger können eigene Voraussetzungen definieren. Sie umfassen zumeist den Nachweis eines Hauptschulabschlusses oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die vorherige Teilnahme an einem Erste-Hilfe-Kurs, die Vollendung des 18. Lebensjahres und ein ärztliches Attest (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012 b, o. S.).

Da der Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin in den Berufsfeuerwehren große Bedeutung zukommt, ist sie seit 2011 in Sachsen als verbindlicher Bestandteil in die Laufbahnausbildung des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes integriert (§ 12 SächsFwAPO). Die Kosten werden dabei von der entsprechenden Berufsfeuerwehr übernommen. Bis zum Inkrafttreten der neuen SächsFwAPO absolvierte nach Auskunft der Landesfeuerwehrschule Sachsen schon ein Großteil der Brandmeisteranwärter/Brandmeisteranwärterinnen diese Qualifikation als zusätzlichen Bestandteil innerhalb der Laufbahnausbildung (LFS 2012, o. S.). Auch in diesen Fällen übernahm die jeweilige Berufsfeuerwehr die Kosten.

Nach Informationen des Statistischen Bundesamtes und des Statistischen Landesamtes Sachsen wird die Anzahl der Rettungssanitäter/Rettungssanitäterinnen nicht erfasst (vgl. Statistisches Bundesamt 2012 a, o. S.; Statistisches Landesamt Sachsen 2012 a, o. S.). Daher muss bei diesem optionalen Bestandteil der Dresdner Zulassungsvoraussetzung auf eine Betrachtung der Teilhabechancen der Geschlechter verzichtet werden.

3.8.4.4 Nachweis des Führerscheins Klasse C

Der Besitz eines Führerscheins der Klassen C/CE ist für alle Einsatzkräfte der Berufsfeuerwehr Dresden eine grundlegende Voraussetzung. Die Kosten für den Erwerb derartiger Führerscheine variieren je nach Fahrschule, der Fahrzeugklasse und den Vorerfahrungen des Fahrschülers/der Fahrschülerin und betragen bei vorhandenem Führerschein der Klasse B zwischen 2.000 und 3.000 EUR (vgl. LHDD 2012 d, o. S.). Für Brandmeisteranwärter/Brandmeisteranwärterinnen ohne entsprechende Befähigung, die im Einstellungsverfahren eine Ausbildung als Rettungsassistenten/Rettungsassistentinnen oder eine Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin nachweisen konnten, ist der Erwerb des Führerscheins der Klassen C/CE zusätzlich in die Laufbahnausbildung integriert. Die anfallenden Kosten trägt vollständig die Stadtverwaltung.

Für die Untersuchung dieses optionalen Bestandteils der Dresdner Zulassungsvoraussetzung auf Chancengleichheit kann eine Statistik des Kraftfahrt-Bundesamtes herangezogen werden. Sie lässt jedoch nur exemplarische Berechnungen für die Altersgruppen der 18- bis 24-jährigen bzw. 25- bis 44-jährigen Frauen und Männer zu. Demnach verfügten zum 1. Januar 2012 in beiden Altersgruppen insgesamt 5.302.799 Personen über einen Führerschein für Lastkraftwagen. Darunter befanden sich 1.918.166 Frauen (36,2 %) und 3.384.633 Männer (63,8 %). Bei detaillierterer Betrachtung fiel auf, dass sich die Frauen- bzw. Männeranteile unter den 18- bis 24-Jährigen noch deutlicher unterschieden, hier besaßen 6.844 Frauen (rund 7,1 %) im Gegensatz zu 89.144 Männern (rund 92,9 %) eine Fahrerlaubnis für Lastkraftwagen (vgl. KBA 2012, o. S., eigene Berechnungen). Die Gruppe der Männer verfügte somit auch bei diesem optionalen Bestandteil der Dresdner Zulassungsvorausset-

zung über deutlich bessere Chancen. Damit muss auch dieser Bestandteil als Ansatzpunkt für vergeschlechtlichte Strukturen der Berufsfeuerwehr Dresden vermerkt werden.

Aus den Unterlagen der Einstellungsverfahren der Jahre 2000 bis 2011 der Berufsfeuerwehr Dresden geht hervor, dass nur 25,8 % der Bewerberinnen, jedoch 53,3 % der Bewerber einen Führerschein für Lastkraftwagen besaßen (Anlage 17). Damit verfügte nur jede 4. Frau im Gegensatz zu jedem 2. Mann über ein entsprechendes Dokument (gerundet).⁶¹

3.8.4.5 Abschließende Betrachtung der Zulassungsvoraussetzung

Zwei untersuchte Bestandteile der Dresdner Zulassungsvoraussetzung „Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin oder Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin oder Nachweis des Führerscheins Klasse C“ lieferten Anhaltspunkte für vergeschlechtlichte Strukturen im Amt 37. Die Betrachtung eines weiteren Bestandteils konnte in der Vorstudie mangels Daten nicht abgeschlossen werden.

Aus der Gesamtbetrachtung der Unterlagen der Berufsfeuerwehr Dresden im Zeitraum 2000 bis 2011 ergeben sich bezogen auf die drei optionalen Bestandteile der Zulassungsvoraussetzung weitere interessante Erkenntnisse, die zusammengefasst einer ersten Interpretation unterzogen werden sollen.

Während 53,3 % der Männer die Zulassungsvoraussetzung durch Nachweis eines Führerscheins der Klassen C/CE erfüllten (Bewerberinnen 25,8 %), bevorzugten Frauen zu 40,6 % eine Ausbildung bzw. Qualifikation im Rettungsdienst (Bewerber 18,8 %). Zudem verfügten dort, wo eine Differenzierung in den Unterlagen der Berufsfeuerwehr Dresden ersichtlich war, mehr Personen über eine abgeschlossene Berufsausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin als über eine Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin. Eine vertiefte Betrachtung des Einstellungsverfahrens 2008 zeigte zudem, dass es sich bei Personen mit dem Abschluss als Rettungsassistent/Rettungsassistentin häufig um eine zweite berufliche Ausbildung handelte (Abschnitt 3.8.4.2).

In der Gesamtschau dieser Erkenntnisse mit den betrachteten Berufsbildungsberichten und den entsprechenden Angaben des Statistischen Landesamtes Sachsen steht einem relativ niedrigen Frauenanteil unter den Schülern/Schülerinnen beziehungsweise Absolventen/Absolventinnen der Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin ein relativ hoher Anteil von Bewerberinnen gegenüber, die über einen entsprechenden Berufsabschluss verfügen. Vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass es sich häufig um eine weitere Berufsausbildung handelte, könnte dies so verstanden werden, dass an der Feuerwehrtätigkeit interessierte Frauen in Vorbereitung einer Bewerbung gezielt die Zweitausbildung absolvierten, während Männer in Vorbereitung tendenziell häufiger den Führerschein der Klassen C/CE erwarben oder ihn bereits anderweitig erworben hatten. Es liegt folglich auf der Hand, davon auszugehen, dass für die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzung Frauen eher (Lebens-)Zeit und Männer eher Geld investierten. Da die Akten des Amtes 37 hier jedoch keine differenzierten Betrachtungen über mehrere Jahre zulassen, sollte bei Bedarf in der Hauptstudie eine vertiefte Analyse mittels anderer Erhebungsverfahren gewonnener Daten stattfinden.

Die Gründe für die Einführung und Aufrechterhaltung dieser Zulassungsvoraussetzung sind bisher nicht bekannt. Gegenwärtig kann nur vermutet werden, dass sie durch die gute männliche Bewerberlage motiviert sind

⁶¹ Unberücksichtigt bleibt das Einstellungsverfahren des Jahres 2009. Hier existieren keine Daten zum Führerschein.

und mit Kosteneinsparungen des Amtes 37 oder mit einer schnelleren Verfügbarkeit der Brandmeisteranwärter/Brandmeisteranwärterinnen für den Einsatzdienst in Verbindung stehen.

Abschließend sei anzumerken, dass die Dresdner Zulassungsvoraussetzung mit all ihren Bestandteilen eine von den Bewerbern/Bewerberinnen zu erbringende, nicht unerhebliche Vorleistung an Zeit und/oder finanziellen Aufwendungen darstellt. Und das, ohne das die Betroffenen davon ausgehen können, im Falle einer Ablehnung die erworbenen Kompetenzen im Zusammenhang mit ihrer (zumeist vorhandenen Erst-)Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt nutzbringend kombinieren zu können. Zudem wird über den geforderten Abschluss als Rettungsassistent/Rettungsassistentin, wenn auch nur an dieser Stelle und verbunden mit weiteren Auswahlmöglichkeiten, für Personen mit Realschulabschluss oder Fachhochschul- beziehungsweise Hochschulreife eine längst in Dresden abgeschaffte, feuerwehrförderliche Berufsausbildung wieder eingeführt.

3.8.5 Einstellungstest

Paragraf 3 Abs. 1 der SächsFwAPO definiert die erfolgreiche Teilnahme an einem Auswahlverfahren mit den Bestandteilen Sport, Höherentauglichkeit, mündlicher und schriftlicher Ausdruck sowie unter Berücksichtigung der charakterlichen, geistigen und körperlichen Anlagen als verbindliche Zulassungsvoraussetzung. In der bis 2011 geltenden SächsFwAPO-mD wurde in § 4 Abs. 2 lediglich formuliert, dass die Einstellung vom Bestehen einer Eignungsprüfung abhängig gemacht werden kann. Mit der neuen Regelung sind nunmehr alle sächsischen Berufsfeuerwehren verpflichtet, Einstellungstests durchzuführen.

In fast allen Bundesländern und auch bei der Berufsfeuerwehr der Bundeswehr sind Einstellungstests für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst obligatorisch. In den Verordnungen einiger Bundesländer finden sich zudem Hinweise auf einzelne Schwerpunkte, wobei meist auf die Prüfung der sportlichen/körperlichen Konstitution verwiesen wird (zum Beispiel Bremen § 3 Abs. 1 Nr. 5 FwLV; Thüringen § 3 Abs. 2 Nr. 7 ThürFwLAPO).⁶²

In Dresden ist der Einstellungstest in einen Theorie- und Praxistest sowie einen zweiteiligen Sporttest untergliedert, an die sich bei erfolgreicher Teilnahme ein körperlicher Belastungstest sowie ein Vorstellungsgespräch anschließen. Für Frauen und Männer gelten einheitliche Mindestanforderungen, die sich bis 2011 beim Sporttest an männlichen Leistungskriterien orientierten. Gleichzeitig existiert ein Ranking (Abschnitt 3.7.2).

Die Auswertung der Akten der Einstellungsverfahren der Jahre 2000 bis 2011 zeigte, dass am Theorie- und Praxistest 52 Frauen teilnahmen, von denen 26 bestanden (50 %). Den Sporttest absolvierten 36 Frauen, vier von ihnen erfolgreich (rund 11,1 %) (Anlage 12). Frauen, die am Sporttest teilnahmen, scheiterten häufig an den Klimmzügen beziehungsweise beim 3000-m-Lauf (vgl. LHDD 2000 - 2011, o. S.). Des Weiteren nahmen vier Frauen, die den Theorie- und Praxistest bestanden, am Sporttest nicht teil (Anlage 12). Insgesamt fiel auf, dass

⁶² Mit den in den Verordnungen genannten Schwerpunkten verbleibt bei den Feuerwehren großer Handlungsspielraum für die Entwicklung der Sporttests. Daraus ergibt sich die Situation, dass gegebenenfalls bei jeder Berufsfeuerwehr andere Inhalte mit verschiedensten Akzentuierungen geprüft werden und die Leistungsmaßstäbe abweichen. Zudem ist ein derartiger Handlungsspielraum anfällig für Einflüsse der verschiedensten Art. Ulrich Behrendt, Vizepräsident des Deutschen Feuerwehrverbandes e. V., schrieb dazu: „Eine beliebte und sehr variable Hürde ist der Sporttest. Sozusagen der Firewall der Frauenfeinde. Durch die biologischen Unterschiede zwischen Mann und Frau (...) bestehen auch Unterschiede im Leistungsergebnis bestimmter sportlicher Übungen. Daher gibt es im Leistungssport auch getrennte Frauen- und Männerdisziplinen. Auf Frauen und Männer abgestimmte, einheitliche Sporttests würden hier gleiche Chancen bieten“ (DFV 2004, S. 84).

sich nur jede 22. Frau, die an den Einstellungstests teilnahm, im Gegensatz zu jedem 10. Mann durchsetzen konnte (gerundet) (Anlage 11). Im Zusammenhang betrachtet stellt der bis 2011 geltende Dresdner Sporttest eine hohe Barriere für Frauen dar. Es kann aufgrund dieser Ergebnisse nicht von gleichen Chancen der Geschlechter ausgegangen werden.⁶³

Die Berufsfeuerwehr Dresden hat sich im Jahr 2012 bereit erklärt, ihren Sporttest zu überarbeiten und wird zukünftig einen an den Empfehlungen der Deutschen Sporthochschule Köln orientierten Test einsetzen. Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass alternativ zu den bisher geforderten Klimmzügen ein Beugehang angeboten wird. Dies ist nicht weniger anspruchsvoll, der Beugehang berücksichtigt jedoch besser die geschlechtsspezifischen Differenzen des Körperbaus. Beim 3000-m-Lauf wird die zeitliche Mindestanforderung, die bisher bei 14:30 Minuten lag, zukünftig auf 15 Minuten angehoben. Gleichzeitig werden einige neue Anforderungen in den Sporttest aufgenommen, welche die Deutsche Sporthochschule empfiehlt (vgl. LHDD 2012 p. o. S.).

Das in Dresden eingesetzte Ranking erleichtert es, nach den durchgeführten Einstellungstests die leistungsfähigsten Personen zu ermitteln. Aus geschlechterdifferenzierter Perspektive benachteiligt es jedoch die Frauen, welche den Sporttest bestehen. Dies gilt nicht nur für die Vergangenheit, sondern auch für die Zukunft. Der neue Sporttest ist, um den Aufgaben im Berufsalltag der Feuerwehr gerecht zu werden, ebenfalls sehr anspruchsvoll konzipiert (vgl. Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V. 2012 c. o. S.). Daher ist auch zukünftig zu erwarten, dass Frauen, die ihn erfolgreich absolvieren, primär die Mindestanforderungen erreichen. Ein Ranking, welches darüber hinausgehende Leistungen besonders honoriert, wird daher auch perspektivisch als „zusätzliche Hürde“ für Frauen wirken. Damit wird erneut Ungleichheit zwischen den Geschlechtern produziert.

Im Folgenden sei nochmals aufgegriffen, dass wesentlich mehr Frauen als Männer von den zum Einstellungstest Geladenen die Teilnahme wieder absagten (Abschnitt 3.7.3) und vier Frauen, die den Theorie- und Praxistest bestanden, dennoch nicht am Sporttest teilnahmen. In allen Fällen sind die Gründe unbekannt. Angemerkt sei jedoch vor dem Hintergrund der Erkenntnisse von Reichert-Baierlein, dass es möglich ist, dass ein Teil der Personen ein Nichtbestehen des Sporttests befürchtete (Abschnitt 2.2) und daher nicht erschien. Auch die festgestellten Signale der „Bestenauslese“ bei der Berufsfeuerwehr Dresden und die so vermittelte Botschaft an Frauen, den Leistungsansprüchen im Sporttest in Konkurrenz mit Männern möglicherweise nicht gewachsen zu sein (Abschnitt 3.6.1), könnten einen Beitrag zum höheren Anteil von Frauen unter den zum Einstellungstest nicht Erschienenen geleistet haben.

Das Forschungsteam der Deutschen Sporthochschule Köln regte zudem an, dass die Berufsfeuerwehren „...dafür Sorge tragen sollten, dass der Test gezielt vorbereitet werden kann“ (Kleinöder, Dörmann, Haep und andere 2012, S. 106). Dies kann unter anderem durch Trainingsangebote oder frühzeitige Information zu den Mindestanforderungen geschehen. Trainingsangebote zur Vorbereitung auf den Sporttest bestehen in Dresden bisher nicht. Auf den Internetseiten des Amtes 37 sind zwar die zu prüfenden Disziplinen benannt, es fehlen

⁶³ Diese Einschätzung deckt sich mit Erkenntnissen verschiedener wissenschaftlicher Untersuchungen: So wurde beispielsweise kritisiert, dass sich die Maßstäbe an männlicher Leistungsfähigkeit orientieren, geschlechtsspezifische Differenzen im Körperbau keine Berücksichtigung finden und zu wenig Berufsbezogenheit besteht. Im Jahr 2011 stellte die Deutsche Sporthochschule Köln einen neuen, geschlechtergerechten Sporttest vor (Kapitel 2). Dieser wurde mittlerweile vom Präsidium des Deutschen Städtetags als auch von der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Deutschland den Berufsfeuerwehren zur Anwendung empfohlen (vgl. Knorr 2012, S. 133).

jedoch die Mindestanforderungen (vgl. LHDD 2009 c, S. 1). Diese erfahren die Bewerber/Bewerberinnen erst mit der Einladung zum Test. Das ist jedoch zu kurz, um sich trotz guter körperlicher Fitness gezielt vorzubereiten.

Abschließend ist die bisherige Dresdner Umsetzungspraxis dieser Zulassungsvoraussetzung als Anhaltspunkt für vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse festzuhalten. Insbesondere der bis Ende 2011 eingesetzte Sporttest und das Ranking orientieren sich an einem „männlichen Arbeiter“. Die daraus entstehende Ungleichheit der Geschlechter wird weiter verstärkt, indem keine gezielten Trainingsmöglichkeiten im Vorfeld bestehen und die Bewerber/Bewerberinnen erst kurzfristig über die Mindestanforderungen des Sporttests informiert werden.

3.9 Zusammenfassung der Ergebnisse – Beantwortung der wissenschaftlichen Fragestellung der Vorstudie

Für die Beantwortung der wissenschaftlichen Fragestellung der Vorstudie werden im Folgenden die wichtigsten Erkenntnisse zu Anhaltspunkten für vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse der Berufsfeuerwehr Dresden zusammengefasst.

- Durch die Betrachtung der personellen Ausstattung und der Einsatzgebiete der Mitarbeiterinnen konnte neben den sehr geringen Frauenanteilen des Amtes 37 im Vergleich zur Stadtverwaltung, die starke horizontale und vertikale Segregation der Aufgabenbereiche einschließlich ihrer engen Verwobenheit herausgearbeitet werden. Sie lieferte einen deutlichen Anhaltspunkt für vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse. Für die Berufsfeuerwehr Dresden ließ sich zudem geschichtlich eine Verschiebung der beruflichen Trennlinien zwischen den Geschlechtern aufzeigen. Dem vormaligen formalen Ausschluss von Frauen folgte eine Teilintegration durch Zuweisung von Aufgaben, die in einem Umdeutungsprozess mit der traditionell weiblich konnotierten Geschlechterrolle in Einklang gebracht wurden. Diese Aufgaben betrafen jedoch nicht die Kernbereiche der Organisation. Auf diese Weise vollzieht sich bis heute mittels „geschlechterkonstituierender Arbeitsteilung“ (Wetterer 1999, S. 233) die Herstellung von Differenz und Hierarchie und damit von Ungleichheit.
- Bei der Untersuchung der Aufbauorganisation des Amtes 37 und der Führung konnten durch die vertiefende Betrachtung der funktionsbezogenen Gliederung des Löschzuges und der beamtenrechtlichen Differenzierung (Dienstgrade) zusätzliche Hierarchien zur allgemeinen Gliederung der Stadtverwaltung aufgezeigt werden. Dies wurde als Anhaltspunkt für vergeschlechtlichte Strukturen benannt. Im Amt 37 wurde zudem ein Widerspruch zwischen dem im Leitbild formulierten Anspruch des partnerschaftlichen Umgangs und der in den Stellenbeschreibungen (nahezu durchgängig) autoritär verankerten Führung im Wachalltag herausgearbeitet. Dieser bedarf weiterer Untersuchungen.
- Mittels Betrachtung der Arbeitszeiten und des Schichtplans in den Feuerwachen wurden Anhaltspunkte dafür identifiziert, dass der bis heute praktizierte 24-Stundendienst ein traditionelles familiäres Rollenarrangement zwischen den Geschlechtern begünstigt. Institutionalisierte feuerwehrspezifische und vor allem dauerhafte Lösungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie existieren für Einsatzkräfte bisher nicht. Dies legt nahe, dass diese Strukturen der Berufsfeuerwehr vergeschlechtlicht sind und der „körperlose Arbeiter“ in Vergangenheit *und* Gegenwart als ein „männlicher Arbeiter“, mit

hoher Verfügbarkeit, assoziiert wird. Des Weiteren stützten die weit unterdurchschnittliche Inanspruchnahme von Elternzeit und Teilzeit durch Angehörige des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes diese Sicht. Für eine abschließende Beurteilung des 24-Stundendienstes werden jedoch vertiefende Betrachtungen in der Hauptstudie vorgeschlagen.

- Im Wirken der Organisationsmitglieder (Organisationskultur) zeigten sich Hinweise auf traditionelle Geschlechterbilder und damit verbundene Basisannahmen, Normen, Werte und Symbole. Deutlich wurde dies anhand des Berufsbildes, das mit männlichen Konnotationen zur Leistungsfähigkeit einhergeht. Gestützt wird diese Denkrichtung dadurch, dass geschichtlich die Organisation über sehr wenige direkte Erfahrungen mit der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit von Frauen im Einsatzdienst verfügt. Im Symbolsystem fiel die zumeist vorbildlich nach außen gerichtete geschlechtergerechte Sprache bei gleichzeitiger, nahezu durchgängiger Verwendung von männlichen Bezeichnungen im Innenverhältnis auf. Zudem zeigten sich innerhalb der berufsorientierenden Veranstaltungen bei der Vorstellung der Zulassungsvoraussetzungen, in der Beschreibung des Berufsbildes (einschließlich des Sporttests) sowie im Fehlen einer gezielten und qualifizierten Ansprache/Akquise von Frauen für den Einsatzdienst Widersprüche zwischen der formellen und der informellen Ebene und damit Anhaltspunkte für vergeschlechtlichte Prozesse.
- Auch die Betrachtung der Zulassungsvoraussetzungen und deren Umsetzungspraxis in den Einstellungsverfahren der Jahre 2000 bis 2011 für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst lieferte weitere Anhaltspunkte für vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse bei der Berufsfeuerwehr Dresden. Es konnte aufgezeigt werden, dass die praktizierte Informationspolitik (Stellenausschreibungen, Internet, Imagebroschüre) bezogen auf die Auslegung einer für die Feuerwehr förderlichen Tätigkeit für Personen mit Hauptschulabschluss und bezogen auf die rechtlich gegebene Möglichkeit von der Mindestgröße abzuweichen, besonders für Frauen neue Ungleichheiten produzieren. Es wurde zudem kein Fall bekannt, in dem im Einstellungsverfahren tatsächlich von der Mindestgröße abgewichen wurde. Bei der Untersuchung der Einstellungstests zeigten insbesondere der bis 2011 eingesetzte Sporttest und das Ranking Anhaltspunkte für vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse, die durch fehlende Trainingsangebote im Vorfeld der Tests und durch die bisher sehr kurzfristige Information der Bewerber/Bewerberinnen zu den Mindestanforderungen nochmals verstärkt wurden. Zwei der drei optionalen Bestandteile der Dresdner Zulassungsvoraussetzung „Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin oder Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin oder Nachweis des Führerscheins Klasse C“ boten zudem für die Gruppe der Männer deutlich bessere Teilhabechancen und wurden daher ebenfalls als Anhaltspunkte für vergeschlechtlichte Strukturen vermerkt. Die Betrachtung des dritten optionalen Bestandteils konnte mangels Daten nicht abgeschlossen werden. Parallel zeigte sich, dass Frauen und Männer, die sich bei der Berufsfeuerwehr bewarben, für die Erfüllung dieser Zulassungsvoraussetzung unterschiedliche Wege beschritten. Dies sollte in der Hauptstudie bei Bedarf einer vertieften Betrachtung unterzogen werden, da nur wenige diesbezügliche Daten zur Verfügung standen.

- Keine Anhaltspunkte für vergeschlechtlichte Strukturen und Prozesse im Amt 37 fanden sich in den gesetzlich geregelten Aufgaben, den rechtlichen Grundlagen, im Leitbild und in der *Umsetzungspraxis* der Zulassungsvoraussetzung „Höchstalter“.

Mithilfe der Zusammenfassung wird deutlich, dass die Berufsfeuerwehr Dresden trotz einiger positiver Ansätze über zahlreiche und differenzierte Anhaltspunkte in den Strukturen und Prozessen verfügt, die ursächlich für die Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst in Frage kommen könnten.

Mittels der durchgeführten Dokumentenanalyse konnten zudem erste Erkenntnisse gewonnen werden, die in die Bearbeitung der zweiten wissenschaftlichen Fragestellung der Hauptstudie einfließen sollten:

- In der fachbezogenen Umwelt der Berufsfeuerwehr Dresden offenbarten die sächsischen Jugendfeuerwehren, die Freiwilligen Feuerwehren und die Berufsfeuerwehren im Vergleich zum Bundesdurchschnitt unterdurchschnittliche beziehungsweise rückläufige Mädchen- und Frauenanteile. Die Aussagen der Akteure innerhalb der Anhörung im Innenausschuss des Sächsischen Landtages (März 2012) sowie die bereits 2007 notwendig gewordene Reaktion des Vorsitzenden des Stadtfeuerwehrverbandes Dresden e. V. auf die Ausgrenzung von Frauen aus den Stadtteilfeuerwehren deuten auf traditionelle Geschlechterbilder und Grenzziehungen in der Organisationsumwelt der Berufsfeuerwehr Dresden hin.
- Durch die Untersuchung der landesrechtlich normierten Zulassungsvoraussetzungen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst konnte aufgezeigt werden, dass die definierte Mindestgröße und das vorgeschriebene Höchstalter den „körperlosen Arbeiter“ als einen „männlichen Arbeiter“ assoziieren und damit Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern (re-)produzieren. Damit entfalten Maßgaben aus der fachbezogenen Organisationsumwelt der Berufsfeuerwehr Dresden (zuständige Landesbehörden) ihre Wirkung innerhalb des Amtes 37 und tragen zur Aufrechterhaltung von gesellschaftlicher Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bei. Lediglich die landesrechtlich verankerte Zulassungsvoraussetzung „Bildungsabschluss“ produzierte durch die positiv einzuschätzende Auslegungspraxis der Berufsfeuerwehr Dresden keine neuen Ungleichheiten.

Die bisher gewonnenen Erkenntnisse gelten nur für den Bereich, für den sie gewonnen wurden, das heißt für die Berufsfeuerwehr Dresden. Sie sind weder auf alle sächsischen, noch auf alle Berufsfeuerwehren der Bundesrepublik Deutschland übertragbar. Es handelt sich um *Teilergebnisse*, die erst im Zusammenhang mit der Umsetzung der vollständigen Forschungsstrategie (Triangulation der Daten und Methoden) im Rahmen der Hauptstudie abschließende Aussagen ermöglichen.

4. Weiterer Untersuchungsbedarf und Vorschläge für die methodische Vorgehensweise der Hauptstudie

Durch die bisherige Analyse wurde weiterer Untersuchungsbedarf deutlich. Dieser betraf

- das Vorhandensein von möglichen Grenzziehungen und deren Motivationen (fachbezogene Organisationsumwelt, Beschreibung des Berufsbildes, informelle Definition einer zusätzlichen Schwelle),
- die Auswirkungen des praktizierten 24-Stundendienstes auf die familiäre Arbeitsteilung, Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Umgang in Konfliktsituationen,
- die Untersuchung des festgestellten Widerspruchs zwischen dem Leitbild und der in den Stellenbeschreibungen verankerten Führung,
- die Ursachen für die eingeschränkte Informationspolitik bezogen auf die Auslegungspraxis einer für die Feuerwehr förderlichen Berufsausbildung für Personen mit Hauptschulabschluss, die mögliche Anwendung der Ausnahmeregelung zur Mindestgröße und die Mindestanforderungen des Sporttests,
- die Gründe für die Einführung und Aufrechterhaltung einer zusätzlichen Zulassungsvoraussetzung mit ihren drei optionalen Bestandteilen,
- das Beschreiten unterschiedlicher Wege zur Erfüllung der Dresdner Zulassungsvoraussetzung und deren Auswirkungen auf Frauen und Männer,
- die Untersuchung der Teilhabechancen von Frauen und Männern bezogen auf die geforderte Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin sowie
- die Ursachen des höheren Anteils von Frauen unter den zum Einstellungstest nicht Erschienenen.

Zudem zeigten sich während der Untersuchung und im Abgleich der betrachteten Schwerpunkte mit denen anderer Studien weitere Bereiche, die in der Hauptstudie zusätzliche Beachtung finden könnten. Dies betrifft:

- den auffallenden Traditionalismus des sächsischen Feuerwehrwesens, der sich auch zum Teil in der Arbeit des Stadtfeuerwehrverbandes Dresden e. V. widerspiegelt
- das mögliche Fortbestehen von kulturellen Bestandteilen aus der männlichen Organisationsgeschichte
- das Vorhandensein und die Inhalte von Geschlechterdiskursen zu Gleichheit und Differenz
- den Minderheitenstatus der weiblichen Einsatzkräfte und der Mitarbeiterinnen allgemein
- die Ausgestaltung der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern unter den Einsatzkräften
- die Konstituierung männlicher Hegemonie in Verbindung mit der Herausbildung informeller Hierarchien/Netzwerke (männerbündische Strukturen) sowie deren möglicher Einfluss auf die formellen Strukturen und Prozesse

Ebenso könnten bei Bedarf die bisher nicht betrachteten drei Zulassungsvoraussetzungen (Abschnitt 3.8) einer Untersuchung unterzogen werden.

Im Folgenden werden Vorschläge zum weiteren methodischen Vorgehen der Hauptstudie unterbreitet, um die gewählte Forschungsstrategie in ihrer Umsetzung zu unterstützen. Für die weitere Analyse der Strukturen und Prozesse empfehlen sich als Erhebungsverfahren primär Gruppendiskussionen, Experteninterviews und schriftliche Befragungen.

So könnten zum Beispiel durch Gruppendiskussionen mit den Mitgliedern von Wachabteilungen deren Geschlechterbilder und Einstellungen zur Tätigkeit von Frauen im Einsatzdienst sowie deren Erfahrungen mit der Führung und dem 24-Stundendienst erhoben werden.

Eine Gruppendiskussion mit dem Leitungskreis könnte Erkenntnisse zu deren Geschlechterbildern, der damit verbundenen Definition von Leistungsfähigkeit, zur organisationsinternen Erklärung der Unterrepräsentanz von Frauen im Einsatzdienst sowie zu Strategien im Umgang mit möglicherweise gehäuft auftretenden Konflikten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhalten. Ebenso könnten hier interne Geschlechterdiskurse zu Gleichheit und Differenz, die Gründe für die Einführung und Aufrechterhaltung der zusätzlichen Zulassungsvoraussetzung sowie die Ursachen der eingeschränkten Informationspolitik bezogen auf die Auslegungspraxis einer für die Feuerwehr förderlichen Berufsausbildung, die Ausnahmeregelung der Mindestgröße und die Mindestanforderungen im Sporttest thematisiert werden.

Experteninterviews bieten sich mit dem Leiter der Berufsfeuerwehr, dem Leiter der „Stabsstelle Controlling, Organisation und Personal“, dem für die Gestaltung der Einstellungstests/des Rankings verantwortlichen Abteilungsleiter sowie mit den drei Feuerwehrfrauen, die bisher das Einstellungsverfahren erfolgreich absolvierten, an. Bei Bedarf kann dieser Personenkreis beispielsweise um die zuständige Personalsachbearbeiterin sowie den Sportorganisator Feuerwehr, der auch die sportlichen Einstellungstests durchführt, ergänzt werden. Die Interviews sollten unter anderem die Erfahrungen mit dem praktizierten Einstellungsverfahren und zu den persönlichen Erklärungen der Unterrepräsentanz von Frauen beinhalten. Gleichzeitig könnten die individuellen Assoziationen über „gute, den Aufgaben voll umfänglich gerecht werdende Feuerwehrleute“ erfragt werden, um die dahinter liegenden Basisannahmen zu erfahren, welche sich unter anderem in der Definition von Leistungsfähigkeit, in der Zuweisung von Aufgaben und im Umgang mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie widerspiegeln können und möglicherweise Hinweise auf männliche Hegemonie und Hierarchien/Netzwerke im Amt 37 geben. Die Feuerwehrfrauen sollten zudem auf ihre Erfahrungen im Minderheitenstatus und zu den gewählten Bewältigungsstrategien angesprochen werden. Die Experteninterviews bieten zusätzlich die Möglichkeit, Motivationen zu erfragen, welche die informelle Definition einer zusätzlichen Schwelle (handwerklicher Berufsabschluss) erklären könnten.

Eine Stichprobe der Einsatzkräfte sollte zu ihren Erfahrungen mit dem 24-Stundendienst, den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum Umgang mit entsprechenden Konflikten schriftlich befragt werden. Dabei sollten auch Fragen gestellt werden, die Rückschlüsse auf die persönlichen Geschlechterbilder und die damit in Verbindung stehende familiäre Arbeitsteilung zulassen.

Abgelehnte Bewerber/Bewerberinnen könnten mittels schriftlicher Befragungen zu ihren Erfahrungen im Einstellungsverfahren um Auskunft gebeten werden. Dabei böte es sich an, auch die Motive für das Beschreiten unterschiedlicher Wege der Geschlechter zur Erfüllung der Dresdner Zulassungsvoraussetzung zu erfragen.

Zum Einstellungstest nicht erschienene Frauen und Männer könnten bei Bedarf nach den Gründen ihres Fernbleibens von den Tests beziehungsweise von Teilen der Tests schriftlich befragt werden.

Interessante Rückschlüsse könnte auch eine schriftliche Befragung ehemaliger Teilnehmerinnen des Girls` Days liefern. Diese könnten nach Abschluss der Allgemeinbildenden Schule zu ihrer Positionierung bezogen auf die Berufswahloption „Feuerwehrfrau“ befragt werden.

Darüber hinaus ist es möglich, das vorliegende Berufsbild mittels qualitativer Inhaltsanalyse vertiefend auf die Darstellung von traditionell männlich konnotierten Eigenschaften und Befähigungen zu untersuchen.

Für eine vertiefte Analyse der Teilhabechancen von Frauen und Männern bezogen auf die geforderte Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin wären in allen Bundesländern, in denen keine amtlichen Statistiken vorliegen, Einzelabfragen bei den Anbietern der Qualifikation notwendig. Dies bedeutet gegebenenfalls einen enormen Zeitaufwand und beinhaltet das Risiko fehlender oder mangelhafter Rückmeldungen, was bei der Planung der Hauptstudie abzuwägen und zu entscheiden wäre.

Mittels Beobachtungen in den vorgeschlagenen Experteninterviews und Gruppendiskussionen könnten zudem Hinweise auf das Vorhandensein und Wirken von informellen Hierarchien und männlicher Hegemonie gewonnen werden.

Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern könnte mittels teilnehmender Beobachtung bei den Einsatzkräften untersucht werden.

Schlussbemerkungen

Zentrales Anliegen dieser Vorstudie war es, mittels Dokumentenanalyse die Strukturen und Prozesse der Berufsfeuerwehr Dresden auf Anhaltspunkte zu untersuchen, die ursächlich für die Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst in Betracht kommen könnten. In Vorbereitung der noch ausstehenden Hauptstudie konnte eine Vielzahl von möglichen Ursachen identifiziert werden, die, so sie sich in der Hauptstudie bestätigen sollten, über die bisher bundesweit diskutierten Gründe der Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufsfeuerwehren hinausgehen.

Im Prozess der Personalgewinnung der Berufsfeuerwehr Dresden zeichnen sich auf den bisherigen Stand der Untersuchung aufbauend mindestens drei Phasen ab, in denen interessierte Frauen gegenüber Männern mit zusätzlichen Schwellen konfrontiert sind. Dies betrifft als erste Phase den Prozess der beruflichen Orientierung, in dem zum Beispiel ein männlich konnotiertes Berufsbild, die Beschreibung der Sporttests im Sinne einer „Bestenauslese“ sowie die Nichtbekanntgabe des Handlungsspielraums/des Umgangs mit einzelnen Zulassungsvoraussetzungen dazu führen können, dass Frauen auf eine Bewerbung verzichten. Die zweite Phase stellt der Prozess des Einstellungsverfahrens bis zur Entscheidung über eine Einladung zum Einstellungstest dar. Hier zeigte sich unter anderem, dass die formalen Zulassungsvoraussetzungen und deren Umsetzungspraxis häufig auf Männer ausgerichtet sind und damit keine Chancengleichheit besteht. Als dritte Phase kann der Einstellungstest selbst beschrieben werden. Hier wirkte der bisherige Sporttest, der ebenfalls auf Männer ausgerichtet war, besonders ausgrenzend auf Frauen. Des Weiteren konnten das eingesetzte Ranking, die fehlenden Trainingsmöglichkeiten im Vorfeld des Sporttests sowie die späte Information zu den Mindestanforderungen als zusätzliche Schwellen identifiziert werden.

An dieser Stelle der Untersuchung wird bereits deutlich, dass allein die formale Gleichbehandlung der Geschlechter im Sinne der Bürokratietheorie kein Garant für Chancengleichheit von Frauen und Männern darstellt, sondern eher die Gefahr besteht, mittels des Arguments formaler Gleichbehandlung auf eine Auseinandersetzung über die Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen zu verzichten. Ein derartiges Vorgehen hätte jedoch zur Folge, ein gesellschaftliches Problem zu Lasten von Frauen zu individualisieren. Darauf verwies auch Acker im Zusammenhang mit dem gesellschaftlich vorherrschenden neoliberalen Ethos und der damit propagierten „Chancengleichheit für alle“, welche die Märkte hervorbringen würden. Auch auf diese Weise verstelle sich der Blick auf die systemischen Ursachen der gesellschaftlichen (Re-)Produktion von Ungleichheiten. Auch diese Perspektive fördere stattdessen individualisierte Erklärungen (vgl. Acker 2010, S. 94).

Nicht nur die Berufsfeuerwehr Dresden verzeichnet seit einigen Jahren eine zurückgehende Anzahl von Bewerbungen für die Laufbahnausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Zeitgleich tritt, ausgelöst durch die bundesweiten Fachdiskussionen zur Unterrepräsentanz von Frauen im Feuerwehrwesen, die „Personalressource Frau“ in das Zentrum der Aufmerksamkeit. In diesem Prozess dürfen Frauen keinesfalls als „Lückenfüllerinnen“ für fehlende Männer verstanden werden. Ein derartiges Vorgehen, so zeigt nicht nur die Dresdner Organisationsgeschichte, hat im Feuerwehrwesen jedoch eine lange Tradition. Es führte bisher immer nur zur zeitweisen Tolerierung von Frauen und beförderte deren Ausschluss sobald wieder genügend Männer zur Verfügung standen.

Im Sinne eines Verständnisses als moderner Dienstleister, zu dem sich auch die Berufsfeuerwehr Dresden in ihrem Leitbild bekennt, besteht der nachhaltigere Weg zur Gewährleistung tatsächlicher Chancengleichheit und zur dauerhaften Integration von Frauen (und anderen bisher unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen) in der Einleitung eines organisatorischen Wandlungsprozesses, der die Organisationskultur selbstverständlich einschließt. Dazu vermerkte bereits im Jahr 2004 Ulrich Behrendt, Vizepräsident des Deutschen Feuerwehrverbandes e. V.: „Auch wenn wir nicht die Probleme der demografischen Entwicklung (...) hätten, bräuchten wir Frauen in der Feuerwehr. Wir müssen uns als Dienstleister sehen, der seinen Kunden einen Qualitätsstandard bieten muss. Mit einer männlichen Monokultur erreichen wir diesen Standard nicht mehr. Durch unsere weiblichen Kollegen erhalten wir neue Impulse, andere Sichtweisen und eine bessere Akzeptanz (...)“ (DFV 2004, S. 84).

Für die Beschreitung dieses nachhaltigeren Weges verfügt die Berufsfeuerwehr Dresden über vergleichsweise günstige Voraussetzungen. An erster Stelle steht dabei, dass die SächsFwAPO für Personen mit Realschulabschluss und Fachhochschul- beziehungsweise Hochschulreife keinen Berufsabschluss vorsieht und die für die Feuerwehrtätigkeit notwendigen handwerklichen/technischen Grundkenntnisse und Grundfähigkeiten bereits seit Jahren innerhalb der Einstellungstests abgeprüft werden. Dies ist ein struktureller Vorteil gegenüber zahlreichen anderen Berufsfeuerwehren, der insbesondere im Wettbewerb um geeignete Bewerber/Bewerberinnen und zur Erhöhung des Bewerberinnenpotenzials größere Beachtung finden sollte. Des Weiteren bestehen günstige Bedingungen der Dresdner Berufsfeuerwehr durch ihr im Leitbild verankertes Selbstverständnis, ihr langjähriges Engagement anlässlich des Girls` Days, durch ihr in der Öffentlichkeit wahrnehmbares professionelles Image sowie der damit verbundenen hohen Wertschätzung in der Bevölkerung und nicht zuletzt durch den Fakt, dass im Amt 37 im Vergleich zu anderen sächsischen Berufsfeuerwehren unter den Beamten/Beamtinnen des feuerwehrtechnischen Dienstes bereits ein relativ hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist.

Da es sich hier um eine Vorstudie handelt, können an dieser Stelle keine abschließenden Handlungsempfehlungen zur Erhöhung des Frauenanteils im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst des Amtes 37 gegeben werden. Die folgenden Ausführungen sind daher nur als vorläufige Empfehlungen ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu verstehen, die in die Hauptstudie zur Beantwortung der dritten wissenschaftlichen Fragestellung einfließen können.

- Die Berufsfeuerwehr Dresden sollte einen organisatorischen Wandlungsprozess einleiten, der die Öffnung der Organisationskultur selbstverständlich einschließt, für „...eine Kultur der Anerkennung, der Gleichberechtigung, des Respekts und der Vielfalt“ (DFV 2008, S. 17). Dieser Prozess sollte top-down angelegt sein und über einen längeren Zeitraum geführt werden. Dabei wäre eine externe Begleitung und Reflexion wichtig. In diesem organisatorischen Wandlungsprozess sollten die Maßgaben des städtischen „Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming (...)“ sowie des „Frauenförderplanes“ verbindlich einfließen. Die Öffnung der Organisationskultur sollte zudem nicht ausschließlich auf Frauen begrenzt bleiben, sondern auch andere bisher unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen einschließen.
- Durch eine regelmäßige Teilnahme der Berufsfeuerwehr Dresden an der jährlich in Dresden stattfindenden Berufsmesse „KarriereStart!“ oder an ähnlichen Veranstaltungen, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit anderen sächsischen Berufsfeuerwehren, ließe sich das Bewerber-/Bewerberinnen-Spektrum

steigern. Zudem könnte durch die bessere Sichtbarmachung von Feuerwehrfrauen sowie durch die gezielte Ansprache von interessierten Frauen (am Infostand, in den Publikationen) der Anteil an Bewerberinnen erhöht werden.

- Die veränderte Beschreibung des Berufsbildes, beispielsweise durch Übernahme des Formulierungsvorschlages des Netzwerkes Feuerwehrfrauen e. V., sowie die deutlichere Wertschätzung und Sichtbarmachung weiblich konnotierter Kompetenzen in der Organisationskultur könnten einen Beitrag leisten, das gesellschaftlich stark männlich konnotierte Berufsbild zu wandeln.
- Zur Steigerung des Frauenanteils besteht zudem die Möglichkeit, Frauen, die bereits in den Stadtteilfeuerwehren aktiv sind, gezielt für eine Bewerbung bei der Berufsfeuerwehr Dresden zu motivieren.
- Ebenso könnten die bessere Bekanntgabe der in Dresden praktizierten Auslegungspraxis des nach SächsFwAPO für Personen mit Hauptschulabschluss notwendigen feuerwehrförderlichen Berufsabschlusses (beispielsweise im Internet, in den Stellenausschreibungen und der Imagebroschüre); die Bekanntgabe der bestehenden Abweichungsmöglichkeit von der Mindestgröße; die Veröffentlichung der Mindestanforderungen des Sporttests (beispielsweise im Internet) sowie die gezielte Ansprache von Frauen in den Stellenausschreibungen einen Beitrag zur Erhöhung des Bewerberinnenanteils leisten.
- Von einer Reduzierung der Mindestgröße bei den Bewerbern/Bewerberinnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst auf 160 cm mittels Änderung der landesrechtlichen Zulassungsvoraussetzung oder von der (regelmäßigen) Anwendung der rechtlich normierten Ausnahmemöglichkeit könnten insbesondere Frauen profitieren. Eine exemplarische Berechnung auf der Basis des Mikrozensus ergab, dass rund 91,4 % der Frauen in der Altersgruppe der 18- bis 30-Jährigen 160 cm oder größer sind (Männer rund 99,5 %) (vgl. Statistisches Bundesamt 2012 c, o. S., eigene Berechnungen). Für die empfohlene Änderung der Zulassungsvoraussetzung könnte die Berufsfeuerwehr Dresden beispielsweise ihren Einfluss im Rahmen des Prüfungsausschusses (SächsFwAPO), der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren (Sachsen) oder über die Mitgliedschaft der Stadtverwaltung Dresden im Sächsischen Städte- und Gemeindetag geltend machen. Gleiches gilt auch für die folgende Empfehlung.
- Von einer Anhebung des Höchstalters durch die Aufnahme einer entsprechenden Ausnahmeregelung in die SächsFwAPO oder das SächsBG beziehungsweise durch die generelle Anhebung des Höchstalters durch Änderung der landesrechtlich normierten Zulassungsvoraussetzung könnten besonders Frauen mit Kinderwunsch oder Personen profitieren, bei denen sich aufgrund der Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren beziehungsweise eines pflegebedürftigen Angehörigen Verzögerungen in der beruflichen Entwicklung ergeben haben. Einer möglichen Anhebung der Höchstaltersgrenze um bis zu zwei Jahre stünden die Regelungen des § 156 Abs. 1 SächsBG nicht entgegen. Auch eine darüber hinausgehende Anhebung der Höchstaltersgrenze wäre im Zusammenhang mit § 49 SächsBG möglich.
- Die Aufrechterhaltung der zusätzlichen Dresdner Zulassungsvoraussetzung mit ihren optionalen Bestandteilen sollte überprüft werden. Stellt sich dabei heraus, dass auf ein zusätzliches Kriterium nicht verzichtet werden soll, wird vorgeschlagen im Sinne der Gewährleistung von Chancengleichheit nur einen Führerschein der Klasse B zu fordern. Durch Berechnungen auf der Grundlage der Statistiken des Kraftfahrt-Bundesamtes konnte exemplarisch ermittelt werden, dass bereits unter den 18- bis 24-

Jährigen ein nahezu gleicher Anteil von Frauen und Männern den Führerschein für Personenkraftwagen besitzt (vgl. KBA 2012, o. S., eigene Berechnungen). Zudem spricht für diese Vorgehensweise, dass bereits ein Teil der sächsischen Berufsfeuerwehren und einige Bundesländer zu dieser Praxis übergegangen sind. Sollte als Zulassungskriterium der Führerschein Klasse C beibehalten werden, bestünde zudem die Möglichkeit, zukünftigen Brandmeisteranwärtern/Brandmeisteranwärterinnen nach erfolgreicher Bewerbung bis zum Einstellungstermin Zeit zu geben, den Führerschein für Lastkraftwagen nachzuholen. Auch dieses Vorgehen wird bereits in einigen sächsischen Berufsfeuerwehren und in anderen Bundesländern praktiziert.

- Für die Ausgestaltung des Einstellungsverfahrens wird empfohlen, gänzlich auf ein Ranking zu verzichten und im Sinne Stielows bei den Einstellungstests nur zwischen „bestanden“ und „nicht bestanden“ zu unterscheiden. Alternativ müsste das bestehende Ranking so umgestaltet werden, dass Benachteiligungen von Frauen ausgeschlossen sind. Zur Vorbereitung der Sporttests sollte eine gezielte Trainingsmöglichkeit für Frauen und Männer angeboten werden. Dies ließe sich zum Beispiel in Zusammenarbeit mit einem Sportverein oder einem Fitness-Studio organisieren. Auf Signale der „Bestenauslese“, die zu einer Mystifizierung der Sporttests beitragen, sollte zukünftig verzichtet werden.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Acker, Joan (2010): Geschlecht, Rasse und Klasse in Organisationen – die Untersuchung von Ungleichheit aus der Perspektive der Intersektionalität. In: Feministische Studien. Heft 1/2010. S. 86 - 98.

Allmendinger, Jutta; Hackmann, J. Richard (1994): Akzeptanz oder Abwehr? Die Integration von Frauen in professionelle Organisationen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 46. Jahrgang. Heft 2. S. 238 - 258.

Allmendinger, Jutta; Podsiadlowski, Astrid (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 41/2001. S. 276 - 307.

Allmendinger, Jutta; Hinz, Thomas (2007): Geschlechtersegregation in Organisationen und die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen. In: Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika: Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster. S. 172 - 188.

Apelt, Maja; Dittmer, Cordula (2009): Under pressure – Militärische Männlichkeiten im Zeichen Neuer Kriege und veränderter Geschlechterverhältnisse. In: Bereswill, Mechthild; Meuser, Michael; Scholz, Sylka (Hrsg.): Dimensionen der Kategorie Geschlecht: Der Fall Männlichkeit. Münster. S. 68 - 83.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. http://datenreport.bibb.de/a12voe_datenreport_bbb_2010.pdf, verfügbar am 12.07.2012.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. http://datenreport.bibb.de/Datenreport_2011.pdf, verfügbar am 12.07.2012.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf, verfügbar am 12.07.2012.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2002): Berufsbildungsbericht 2002. Berlin. <http://www.bmbf.de/pub/bbb2002.pdf>, verfügbar am 12.07.2012.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2006): Berufsbildungsbericht 2006. Berlin. http://www.bmbf.de/pub/bbb_2006.pdf, verfügbar am 12.07.2012.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2012): Berufsbildungsbericht 2012. Berlin. http://www.bmbf.de/pub/bbb_2012.pdf, verfügbar am 12.07.2012.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2007): Mädchen & Frauen bei der Feuerwehr. Empirische Ergebnisse – praktische Maßnahmen. Erstellt von Angelika Wetterer, Margot Poppenhusen unter Mitarbeit von Anja Voss. Forschungsreihe Band 2. Berlin und Baden-Baden.

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.) (2007): Gender-Fragen in männlich dominierten Organisationen. Erfahrungen mit der Fortbildung „Partnerschaftlich handeln“ bei der Bundeswehr. Köln.

Bungard, Walter; Lück, Helmut E. (1995): Nichtreaktive Verfahren. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Keupp, Heiner; von Rosenstiel, Lutz; Wolff, Stephan (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Weinheim. S. 198 - 203.

de Olde, Cora (2001): Frauen in der Feuerwehr. Bericht über die Untersuchung bei den Feuerwehren nach Stand, Erfahrungen, Chancen und Problemen in Bezug zur Integration von Frauen in der Feuerwehr. Untersuchung im Auftrag des Niederländischen Innenministeriums. o. O. (Übersetzung Ulrich Behrendt).

de Olde, Cora; Schalkwijk, Saskia (2002): Kinderbetreuung und die Kombination von Arbeit und Erziehung bei der Feuerwehr. Untersuchung im Auftrag des Netzwerkes Brandweervrouwen in Zusammenarbeit mit dem Niederländischen Innenministerium. Utrecht. (Übersetzung Ulrich Behrendt).

Deutsche Jugendfeuerwehr im Deutschen Feuerwehrverband e. V. (Hrsg.) (2006): Gender Mainstreaming in der Jugendfeuerwehr. Eine Arbeitshilfe zur Umsetzung von Chancengleichheit von Mädchen und Jungen in der Jugendfeuerwehr. Berlin.

Deutsche Jugendfeuerwehr im Deutschen Feuerwehrverband e. V. (Hrsg.) (2008): Integration in der Jugendfeuerwehr. Tipps, Anregungen und Praxisbeispiele zur Integration in die Jugendfeuerwehren. Berlin.

Deutscher Feuerwehrverband e. V. (DFV) (Hrsg.) (2001): Feuerwehr-Jahrbuch 2001/02. Bonn.

Deutscher Feuerwehrverband e. V. (DFV) (Hrsg.) (2004): Feuerwehr-Jahrbuch 2003/04. Berlin.

Ehlert, Gudrun (2012): Gender in der Sozialen Arbeit. Konzepte, Perspektiven, Basiswissen. Schwalbach/Ts.

Fiedler, Anne-Kathrin (2009): Frauenkarrieren bei der Berufsfeuerwehr. Eine Studie zu den Berufswünschen und -vorstellungen von RE-Studentinnen im Hinblick auf den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst. Bachelorarbeit. Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Fakultät Life Sciences. Hamburg. http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com/-resources/Bachelorarbeit_fiedler.pdf, verfügbar am 29.03.2012.

Fleißner, Heike (2011): Weiblichkeit(en). In: Ehlert, Gudrun; Funk, Heide; Stecklina, Gerd (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim und München. S. 432 - 435.

Gildemeister, Regine; Robert, Günther (2011): Doing Gender. In: Ehlert, Gudrun; Funk, Heide; Stecklina, Gerd (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim und München. S. 95 - 98.

Hansch, Susanne (1995): Vereine als Männerkulturen. Ein historischer Blick mit besonderer Berücksichtigung der Freiwilligen Feuerwehr. In: o. A.: Männer-Kulturen. Begleitheft zur Sonderausstellung im Oberpfälzer Volkskundemuseum Burglengenfeld. Burglengenfeld. S. 87 - 101.

Hearn, Jeff (2012): Von gendered organizations zu transnationalen Patriarchien – Theorien und Fragmente. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit (Hrsg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. o. O. S. 267 - 290.

Heintz, Bettina; Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie. Jahrgang 27. Heft 2. Stuttgart. S. 75 - 93.

Heintz, Bettina; Nadai, Eva; Fischer, Regula; Ummel, Hannes (1997): Ungleich unter gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main und New York.

Hofbauer, Johanna (2010): Soziale Homogenität und kulturelle Hegemonie. Ausschließung und Organisation aus Bourdieuscher Perspektive. In: Feministische Studien. Heft 1/2010. S. 25 - 39.

Hofbauer, Johanna; Holtgrewe, Ursula (2009): Geschlechter organisieren – Organisationen gendern. Zur Entwicklung feministischer und geschlechtersoziologischer Reflexionen über Organisationen. In: Aulenbacher, Brigitte; Wetterer, Angelika (Hrsg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster. S. 64 - 81.

Homfeldt, Hans Günther; Schulze, Jörgen; Schenk, Manfred; Seyl, Stephan; Michels, Christoph (1995): Jugendverbandarbeit auf dem Prüfstand. Die Jugendfeuerwehr – Perspektiven für das verbandliche Prinzip der Jugendarbeit. Weinheim und München.

Horwath, Ilona (2010): Gut Wehr! und die HeldInnen von heute: Empirische Analysen zur Gleichstellung im Feuerwehrwesen. Dissertationsschrift. Johannes Kepler Universität Linz. Institut für Frauen- und Geschlechterforschung. Linz.

Höyng, Stephan; Puchert, Ralf (1998): Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Bielefeld.

Höyng, Stephan (1999): Männerbündische Arbeitskultur am Beispiel der Personalpolitik. In: Krannich, Margret (Hrsg.): Geschlechterdemokratie in Organisationen. Frankfurt am Main. S. 93 - 98.

Jüngling, Christiane (1999): Organisationsforschung und Geschlechterpolitik: Von der Herrschaftsmaschine zur Spielwiese für Mikropolitiker. In: Krannich, Margret (Hrsg.): Geschlechterdemokratie in Organisationen. Frankfurt am Main. S. 21 - 33.

Kieser, Alfred; Walgenbach, Peter (2007): Organisation. Stuttgart.

Klatt, Sabine (1999): Frauen in der Feuerwehr. Studienarbeit. Bergische Universität Wuppertal. Fachbereich 14 – Sicherheitstechnik. Wuppertal.

Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit e. V. (Hrsg.) (2006): Girls` Day – Mädchen-Zukunftstag und mehr. Projekte zur Berufsorientierung von Mädchen. Ein Überblick unter Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse zum Girls` Day – Mädchen-Zukunftstag 2005. Bielefeld.

Konietzko, Hans (1987): Gutachten über den Einsatz von Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst der Stadt Frankfurt am Main. Johannes Gutenberg Universität Mainz. Institut für Arbeits- und Sozialmedizin. [http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com/resources/Konietzko++Gutachten+\\$C3\\$BCber+den+Einsatz+von+Frauen.pdf](http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com/resources/Konietzko++Gutachten+$C3$BCber+den+Einsatz+von+Frauen.pdf), verfügbar am 29.03.2012.

Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. Weinheim.

Lenz, Karl; Adler, Marina (2010): Geschlechterverhältnisse. Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung. Band 1. Weinheim und München.

Lukas, BAR Dipl. Ing. (1984): Frauen im Feuerwehrdienst. Abschnittsarbeit. Frankfurt am Main. <http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com/resources/Lukas++Frauen+im+Feuerwehrdienst.pdf>, verfügbar am 29.03.2012.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim und Basel.

Meuser, Michael (2009): Männerkörper. Diskursive Aneignungen und habitualisierte Praxis. In: Bereswill, Mechthild; Meuser, Michael; Scholz, Sylka (Hrsg.): Dimensionen der Kategorie Geschlecht: Der Fall Männlichkeit. Münster. S. 152 - 168.

Meuser, Michael (2010): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Wiesbaden.

Meuser, Michael (2011): Männlichkeiten. In: Ehlert, Gudrun; Funk, Heide; Stecklina, Gerd (Hrsg.) (2011): Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim und München. S. 277 - 280.

Müller, Ursula; Müller-Franke, Waltraud; Pfeil, Patricia; Wilz, Sylvia (2002): Polizei und Gender. In: IFF Info. Zeitschrift des Interdisziplinären Frauenforschungszentrums. Universität Bielefeld. 19. Jahrgang. Heft 24. S. 24 - 42.

Müller, Ursula; Müller-Franke, Waltraud; Pfeil, Patricia; Wilz, Sylvia (2007): Zwischen De-Thematisierung und Vergewisserung. Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel der Polizei. In: Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika: Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster. S. 32 - 56.

Müller-Schöll, Manfred; Priepke, Albrecht (1991): Sozialmanagement. Neuwied.

Nadai, Eva (1999): Kontextualisierung der Geschlechterdifferenz. Geschlechtliche Grenzziehungen im Beruf. In: Honegger, Claudia; Hradil, Stefan; Traxler, Franz (Hrsg.): Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29.

Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, des 11. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg i. Br. 1998. Teil 2. Opladen.

Reichert, Katrin (2007): Die Berufsfeuerwehr München – die letzte Männerdomäne? Eine Untersuchung zur Unterrepräsentanz von Frauen in männerdominierten Berufen am Beispiel der Berufsfeuerwehr München. Vorstudie. München. [http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com/resources/Die\\$2BBerufsfeuerwehr\\$2BM\\$24C3\\$24BC-nchen.pdf](http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com/resources/Die$2BBerufsfeuerwehr$2BM$24C3$24BC-nchen.pdf), verfügbar am 29.03.2012.

Reichert-Baierlein, Katrin (2008): Die Berufsfeuerwehr – ein klassischer Männerberuf? Über die Ursachen der Marginalität von Frauen in der Berufsfeuerwehr am Beispiel der Berufsfeuerwehr München. Diplomarbeit. Universität der Bundeswehr München. Fakultät für Pädagogik. München.

Rudolph, Hedwig (2007): Unternehmensberatungen als männliche Eliteorganisation. In: Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika: Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster. S. 99 - 121.

Schreyögg, Georg (2008): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. Wiesbaden.

Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr (SOWI) (Hrsg.) (2008): Truppenbild mit Dame. Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zur Integration von Frauen in die Bundeswehr. Erstellt von Gerhard Kümmel. Strausberg.

Stielow, Marc (2010): Hauptberufliche Feuerwehrfrauen. In der polizeilichen Gefahrenabwehr hat sich Augenscheinlich der Anteil von Frauen in den vergangenen Jahren signifikant erhöht. Analysieren Sie, warum die Entwicklung bei den Feuerwehren offenbar deutlich langsamer erfolgt und entwickeln Sie konkrete Optimierungsvorschläge. Hausarbeit. Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen. o. O. <http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com/resources/Stielow++Hauptberufliche+Feuerwehrfrauen.pdf>, verfügbar am 29.03.2012.

Tomaskovic-Devey, Donald; Skaggs, Sheryl (2001): Führt Bürokratisierung zu geschlechtsspezifischer Segregation? In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 41/2001. S. 308 - 329.

von Brandt, Ahasver (1989): Werkzeug des Historikers. Eine Einführung in die historischen Hilfswissenschaften. Stuttgart, Berlin und Köln.

Weber, Max (1964 a): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Erster Halbband. Köln und Berlin.

Weber, Max (1964 b): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Zweiter Halbband. Köln und Berlin.

Wetterer, Angelika (1999): Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration: Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen. In: Neusel, Ayla; Wetterer, Angelika (Hrsg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt am Main und New York. S. 223 - 253.

Wetterer, Angelika (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunktes „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ im Überblick. In: Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika: Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster. S. 189 - 209.

Wetterer, Angelika (2011): Arbeitsteilung. In: Ehlert, Gudrun; Funk, Heide; Stecklina, Gerd (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim und München. S. 43 - 45.

Wilz, Sylvia M. (2004): Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen. Beitrag zur Veranstaltung „Organisierte und kulturelle Differenzen“ der Arbeitsgruppe Organisationssoziologie in der DGS. 32. Soziologiekon-

gress. München. 08.10.2004. http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/soziologie/lgwilz/gdiff_org_04_pdf.pdf, verfügbar am 22.04.2012.

Wilz, Sylvia M.; Peppmeier, Ilka (2012): Organisation als Untersuchungsfeld – Oder: How to enter a gendered organization. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit (Hrsg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. o. O. S. 181 - 199.

Wöhrle, Armin (2002): Change Management. Organisationen zwischen Hamsterlaufrad und Kulturwandel. Augsburg.

Rechtsquellen

Beamtengesetz für den Freistaat Sachsen (Sächsisches Beamtengesetz – SächsBG) vom 12. Mai 2009 (SächsGVBl. S. 194), zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 27. Januar 2012 (SächsGVBl. S. 130).

Gesetz über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (Rettungsassistentengesetz – RetAssG) vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1384), das zuletzt durch Artikel 19 des Gesetzes vom 2. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2686) geändert worden ist.

Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) vom 5. August 2010 (GVBl 2010, S. 410, 571), das zuletzt durch § 10 des Gesetzes vom 30. März 2012 (GVBl S. 94) geändert worden ist.

Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter des Bundes (Beamtenversorgungsgesetz – BeamtVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. Februar 2010 (BGBl. I S. 150), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 15. März 2012 (BGBl. I S. 462) geändert worden ist.

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 23. November 2011 (BGBl. I S. 2298) geändert worden ist.

Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das zuletzt durch Artikel 34 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist.

Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG) vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das durch Artikel 15 Abs. 16 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160, 263) geändert worden ist.

Landesverordnung über die Laufbahnen, Ausbildung und Prüfung der Fachrichtung Feuerwehr im Lande Schleswig-Holstein (LAPOFeu) vom 30. November 2010 (GVBl. 2010, S. 729).

Sächsisches Gesetz über den Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz (SächsBRKG) vom 24. Juni 2004 (SächsGVBl. S. 245, 647) in der Fassung 27. Januar 2012 (SächsGVBl. S. 130).

Satzung der Landeshauptstadt Dresden über die Feuerwehr (Feuerwehrsatzung) vom 24. Juni 2010 (Dresdner Amtsblatt Nr. 26-27/2010).

Thüringer Verordnung über die Laufbahnen, die Ausbildung und die Prüfung der Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes (Thüringer Feuerwehr-Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung – ThürFwLAPO) vom 5. Oktober 2007 (GVBl 2007, S. 369).

Verordnung des Innenministeriums über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst – APrOFw mD) vom 4. September 1997 (GBl. 1997, S. 436), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 5. September 2001 (GBl. S. 561) geändert worden ist.

Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Ausbildung und Prüfung für den feuerwehrtechnischen Dienst (SächsFwAPO) vom 23. Juni 2011 (SächsGVBl S. 203).

Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (SächsFwAPO-mD) vom 5. Oktober 1995 (SächsGVBl S. 363).

Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Feuerwehren und die Brandverhütungsschau im Freistaat Sachsen (Sächsische Feuerwehrverordnung – SächsFwVO) (SächsGVBl. Jg. 2005. Bl.-Nr. 9, S. 291) vom 21. Oktober 2005, rechtsbereinigt mit Stand vom 21. Dezember 2010.

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV) vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 4 der Verordnung vom 19. Juli 2010 (BGBl. I S. 960) geändert worden ist.

Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) vom 18. November 2011 (GVBl 2011, S. 599).

Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Mecklenburg-Vorpommern (Ausbildungs- und Prüfungsordnung mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst – APOmDFw M-V) vom 8. April 1999 (GVObI. M-V 1999, S. 264), die zuletzt durch Artikel 3 Abs. 15 des Gesetzes vom 1. Dezember 2008 (GVObI. M-V S. 461) geändert worden ist.

Verordnung über die Laufbahn der Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Bremen (Feuerwehrlaufbahnverordnung – FwLV) vom 1. Dezember 2006 (Brem.GBl. S. 487 - 491).

Verordnung über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst in der Bundeswehr vom 6. März 2002 (LAP-mftDBwV) (BGBl. I S. 1031), die zuletzt durch Artikel 3 Absatz 24 der Verordnung vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 320) geändert worden ist.

Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Saarlandes (Saarl-Feuerwehrlaufbahnverordnung – SFeuLVO) vom 27. September 2011 (Amtsblatt 11, S. 312).

Verordnung über die Laufbahnen sowie die Ausbildung und Prüfung in der Fachrichtung Feuerwehr (HmbLAPO-Fw) vom 8. November 2011 (HmbGVBl. Nr. 41, S. 479 - 494).

Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), die zuletzt durch Artikel 5 Absatz 8 der Verordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643) geändert worden ist.

Verzeichnis weiterer Quellen

Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren (AGBF) (1993): Aus der Arbeit des Arbeitskreises Grundsatzzfragen. In: BRANDSchutz. Deutsche Feuerwehr-Zeitung. Heft 1/1993. S. 65 - 66.

Ausschuss für Feuerwehrangelegenheiten (AFW) (Hrsg.) (1999): Feuerwehr-Dienstvorschrift 100 (FwDV 100). Führung und Leitung im Einsatz. Führungssystem. o. O. <http://www.lfs.sachsen.de/download/lfs/fwdv100.pdf>, verfügbar am 06.06.2012.

Ausschuss Rettungswesen (2008): Empfehlungen für die Ausbildung von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern. Stand 17.09.2008. https://www.stmi.bayern.de/imperia/md/content/stmi/sicherheit/rettungswesen-2/101228_ar_empfeh-lung.pdf, verfügbar am 05.07.2012.

Beamtenbund und Tarifunion Jugend (dbb Jugend) (o. J.): t@ocker-story. Berufsfeuerwehr Dresden. Im Brennpunkt. http://www.dbbj.de/ausbildung/berufsbilder/Berufsfeuerwehr_Dresden.pdf, verfügbar am 24.04.2012.

Berufsfachschule für Rettungsassistenten. ERSTE HILFE Trainingscenter Leipzig (Rettungsschule Leipzig) (2012): Beantwortung der Anfragen Rettungsdienst. Zuarbeit per E-Mail vom 04.05.2012.

Berufsfeuerwehr Dresden (BF Dresden) (o. J.): 112 ...im Brennpunkt. Feuerwehr Dresden. Dresden.

- Bildungsinstitut Mitteldeutschland der Johanniter-Akademie (Bildungsinstitut Mitteldeutschland) (2012): Beantwortung der Anfragen Rettungsdienst. Zuarbeit per E-Mail vom 02.05.2012.
- Bundesagentur für Arbeit (2012 a): BERUFENET. Rettungsassistent/-in. http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession-&profilid=8887;http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/resultList.do?resultListItemsValues=8888_8885&duration=&suchweg=begriff&searchString=%27+Rettungssanit%C3%A4ter*+%27&doNext=forward-ToResultShort, verfügbar am 27.06.2012.
- Bundesagentur für Arbeit (2012 b): BERUFENET. Rettungssanitäter/-in. http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/berufld.do?_pgnt_act=goToAnyPage&_pgnt_pn=0&_pgnt_id=resultShort&status=A09, verfügbar am 05.07.2012.
- Bundesamt für Wehrverwaltung. Team Nachwuchsgewinnung (BAWV) (2012): Beantwortung der Anfrage mittlerer Dienst Feuerwehr. Zuarbeit per E-Mail vom 25.01.2012.
- Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2012): Referentenentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters sowie zur Änderung des Hebammengesetzes. http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/Laufende_Verfahren/N/Notfallsanitaeter/120530_-Entwurf_eines_Gesetzes_ueber_den_Beruf_der_Notfallsanitaeterin_und_des_Notfallsanitaeters_sowie_zur_Aenderung_des_Hebammengesetzes.pdf, verfügbar am 02.07.2012.
- BWM. Medizinisches-Technisches Aus- und Weiterbildungszentrum (2012): Beantwortung der Anfragen Rettungsdienst. Zuarbeit per E-Mail vom 04.04.2012.
- Deutscher Feuerwehrverband e. V. (DFV) (Hrsg.) (2008): DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft. Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008. http://dfv.org/fileadmin/dfv/Dateien/Verband/Programm_DFV_-2020_Strategien_fuer_eine_sichere_Zukunft_.pdf, verfügbar am 25.04.2012.
- Deutscher Feuerwehrverband e. V. (DFV) (Hrsg.) (2012): Beantwortung der Anfrage Frauenanteile Freiwillige Feuerwehr und Berufsfeuerwehr nach Bundesländern 2010. Zuarbeit per E-Mail vom 18.10.2012.
- Deutscher Städtetag (DST) (2009): Förderung der Chancengleichheit von Frauen bei der Berufsfeuerwehr. Vorbericht für die 373. Sitzung des Präsidiums am 24. März 2009 in Aachen. Anlage. Bericht der Arbeitsgruppe Frauen in der Berufsfeuerwehr. Köln.
- Deutsches Rotes Kreuz. Bildungswerk Sachsen (DRK Sachsen) (2012): Beantwortung der Anfragen Rettungsdienst. Zuarbeit per E-Mail vom 25.05.2012.
- Dresdner Turner-Feuerwehr (1866): Gesetze der Turner-Feuerwehr zu Dresden. Dresden.
- Firmengruppe Neidel. Altenpflege- und Rettungsdienstschnule Werdau (Rettungsdienstschnule Werdau) (2012): Anmeldeunterlagen. http://www.firmengruppe-neidel.de/images/pdfdateien/anmeldeunterlagen_rettungssanitaeter.pdf, verfügbar am 05.07.2012.
- Gesetzliche Unfallversicherung (GUV-V C 53) (1997): Unfallverhütungsvorschrift Feuerwehren vom Mai 1989, in der Fassung vom Januar 1997 mit Durchführungsanweisungen vom Juli 2003. <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/v-c53.pdf>, verfügbar am 21.06.2012.
- Gläser, Heinz (2006): Wasser marsch in der DDR. Feuerwehr und Brandschutz in der Sowjetischen Besatzungszone und in der Deutschen Demokratischen Republik. Teltow.
- IG Feuerwehrhistorik Dresden (2011): Geschichte der Feuerwehr Dresden. <http://www.feuerwehrhistorik-dresden.de/geschichte/geschichte-der-feuerwehr-dresden/index.html>, verfügbar am 14.09.2011.
- Innenministerium Schleswig-Holstein (2012): Beantwortung der Anfrage mittlerer Dienst Feuerwehr. Zuarbeiten per E-Mail vom 27.01.2012.

- Jugendfeuerwehr Sachsen im Landesfeuerwehrverband Sachsen e. V. (JFS) (2011): Jahresbericht der Jugendfeuerwehr zum Stichtag 31.12.2010. Zuarbeit vom 05.03.2012.
- Jugendfeuerwehr Sachsen im Landesfeuerwehrverband Sachsen e. V. (JFS) (2012): Jahresbericht der Jugendfeuerwehr zum Stichtag 31.12.2011. Zuarbeit vom 05.03.2012.
- Kfz-Auskunft GmbH & Co. KG (2012): Führerscheinklassen in der Übersicht. <http://www.kfz-auskunft.de/info/fuehrerscheinklassen.html>, verfügbar am 27.06.2012.
- Kleinöder, Hein; Dörmann, Ulrike; Haep, Andre; Bornholdt, Björn; Gerling, Ilona; Tischer, Ulrike; Wendt, Martina; Emberger, Diana; Harmann-Tews, Ilse; Brixius, Klara; Strüder, Heiko; Mester, Joachim (2012): Physische Eignungsfeststellung für die Berufsfeuerwehren in Deutschland. Analyse, Konzeption und Erprobung von geschlechtsneutralen Testverfahren. In: BRANDSchutz. Deutsche Feuerwehr-Zeitung. Heft 2/12. S. 100 - 107.
- Knorr, Karl-Heinz (2012): Sitzung des Arbeitskreises Grundsatzfragen (AK-G) der AGBF-Bund. In: BRANDSchutz. Deutsche Feuerwehr-Zeitung. Heft 2/12. S. 132 - 133.
- Kraftfahrt-Bundesamt (KBA) (2012): Fahrerlaubnisbestand im zentralen Fahrerlaubnisregister (ZFER) – Basisabelle am 1. Januar 2012. Bestand an allgemeinen Fahrerlaubnissen im ZFER am 1. Januar 2012 nach Geschlecht, Lebensalter und Fahrerlaubnisklassen. http://www.kba.de/cln_033/nn_191454/DE/Statistik/Kraftfahrer/Fahrerlaubnisse/Fahrerlaubnisbestand/2012_fe_b_geschlecht_alter_fahrerlaubniskl.html, verfügbar am 02.07.2012.
- Landesfeuerwehrschule Sachsen (LFS) (2012): Beantwortung der Anfrage zu den Mitgliedern des Prüfungsausschusses, Qualifikationen als Rettungssanitäter/-sanitäterin. Zuarbeit per E-Mail vom 05.07.2012.
- Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2000 - 2011): Akten der Einstellungsverfahren Brandmeisteranwärter/Brandmeisteranwärterinnen der Berufsfeuerwehr Dresden (Brand- und Katastrophenschutzamt).
- Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2002): Leitbild der Feuerwehr Dresden. Zuarbeit per E-Mail vom 20.02.2012 (Brand- und Katastrophenschutzamt).
- Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2009 a): Abwehrender Brandschutz. Löschzug mit Führungssystem „C-Dienst“. <http://www.agbf-sachsen.de/downloads/1vortragfachseminarvbm2009rechtsgrundlagendi.pdf>, verfügbar am 06.04.2012.
- Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2009 b): Brandschutzbedarfsplan der Landeshauptstadt Dresden. Dresden. (Die Oberbürgermeisterin).
- Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2009 c): Einstellungsvoraussetzungen und weitere Informationen für die Einstellung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Dresden. http://www.dresden.de/media/pdf/-feuerwehr/Voraussetzung_mittlere_Dienst_neu2011.pdf, verfügbar am 06.04.2012.
- Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2010 a): Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen in der Landeshauptstadt Dresden (Frauenförderplan) vom 20.09.2010. Dresden (Haupt- und Personalamt).
- Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2010 b): Protokoll eines Gesprächstermins zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Berufsfeuerwehr Dresden vom 01.04.2010 (Gleichstellungsbeauftragte).
- Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2011 a): Ausbildung für Brandmeister-Anwärter. In: Dresdner Amtsblatt Nr. 1-2/2011 (Die Oberbürgermeisterin).
- Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2011 b): Ausschreibung Brandmeister-Anwärter/-Anwärterinnen. In: Dresdner Amtsblatt Nr. 32-33/2011 (Die Oberbürgermeisterin. Brand- und Katastrophenschutzamt).
- Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2011 c): Beantwortung Fragen zur Masterarbeit Frau Winkler. Zuarbeit per E-Mail vom 25.11.2011 (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2011 d): Eignungstest für den Vorbereitungsdienst der mittleren feuerwehrtechnischen Laufbahn (Theorie früh). Stand Oktober 2011. Zuarbeit vom 05.11.2011 (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2011 e): Zuarbeit Frauen bei der Feuerwehr Dresden vom 25.09.2011 und Ergänzung per E-Mail vom 28.02.2012 (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 a): Antwort auf die Anfrage Elternzeit GB 3. Zuarbeit per E-Mail vom 24.08.2012 (Haupt- und Personalamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 b): Beamte/Beamtinnen 2010 in Elternzeit und Teilzeit im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Zuarbeit per E-Mail vom 14.03.2012 (Haupt- und Personalamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 c): Beamte/Beamtinnen 2011 in Elternzeit und Teilzeit im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Zuarbeit vom 20.03.2012 (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 d): Beantwortung der Anfragen vom 26.06.2012. Zuarbeit per E-Mail vom 28.06.2012 (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 e): Beantwortung der Forschungsbitte in der jüngeren Geschichte. Zuarbeit per E-Mail vom 03.04.2012 (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 f): Einsatzstellen der Frauen im Amt 37. Zuarbeiten vom 27.03.2012 und 25.04.2012 (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 g). Internetseiten Brand- und Katastrophenschutzamt, www.dresden.de/feuerwehr, verfügbar am 06.04.2012 (Die Oberbürgermeisterin).

Landeshauptstadt Dresden (Hrsg.) (LHDD) (2012 h): Jahresbericht Brand- und Katastrophenschutzamt 2011. Dresden (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 i): Personalbericht 2011. Dresden (Haupt- und Personalamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 j): Schichtplan des Einsatzdienstes 2012. Zuarbeit vom 30.03.2012 (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 k): SOLL/IST Personalbestand Amt 37 zum 31.12.2011. Zuarbeiten per E-Mail vom 14.05.2012 und 15.05.2012 (Haupt- und Personalamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 m): Stellenbeschreibungen Gruppenführer, Fahrzeugführer, Maschinist, Einsatzkraft (Muster). Zuarbeiten per E-Mail vom 28.02.2012 und 24.04.2012 (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 n): Struktur Amt 37 – Brand und Katastrophenschutzamt (Organigramm) Stand: 01.03.2012. Zuarbeit per E-Mail vom 04.04.2012 (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 o): Wichtige, kurzfristige Feuerwehranfrage. Zuarbeit per E-Mail vom 10.04.2012 (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Dresden (LHDD) (2012 p): Wichtige Sporttest-Anfrage. Zuarbeit per E-Mail vom 16.07.2012 (Brand- und Katastrophenschutzamt).

Landeshauptstadt Düsseldorf. Feuerwehr, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz (BF Düsseldorf) (2012): Beantwortung der Anfrage an die Berufsfeuerwehr. Zuarbeit per E-Mail vom 28.03.2012.

Landeshauptstadt Hannover. Feuerwehr (BF Hannover) (2012): Beantwortung der Anfrage zur Mindestgröße von Feuerwehrangehörigen. Zuarbeit per E-Mail vom 30.03.2012.

Landeshauptstadt Magdeburg (BF Magdeburg) (2012): Beantwortung der Anfrage an die Berufsfeuerwehr. Zuarbeit per E-Mail vom 28.03.2012.

Landeshauptstadt Mainz. Feuerwehr (BF Mainz): Beantwortung der Anfrage an die Berufsfeuerwehr. Zuarbeit per E-Mail vom 30.03.2012.

Landeshauptstadt Stuttgart. Branddirektion (BF Stuttgart) (2012): Beantwortung der Anfrage an die Berufsfeuerwehr. Zuarbeiten per E-Mail vom 29.03.2012.

Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V. (2012 a): Beruf Feuerwehrfrau. Eine Handreichung für Bewerberinnen und Bewerber. <http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com/resources/Beruf+Feuerwehrfrau+2012.pdf>, verfügbar am 24.04.2012.

Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V. (2012 b): Netzwerk Aktuell. 7. April 2012. Ausgabe 02/2012. <http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com/resources/2012+02+Netzwerk+Aktuell.pdf>, verfügbar am 24.04.2012.

Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V. (2012 c): FAQs – Frequently Asked Questions. <http://www.netzwerkfeuerwehrfrauen.com/39.html>, verfügbar am 01.07.2012.

Neuhoff, Stephan; Stobbe, Frank (2010): Der 24-Stunden-Dienst: ja oder nein? Eine kritische Betrachtung. In: BRANDSchutz. Deutsche Feuerwehrzeitung. Heft 4/10. S. 264 - 273.

Sächsischer Landtag. Verwaltung. Plenardienst (2012): Stenografisches Protokoll der Anhörung durch den Innenausschuss am 22. März 2012 zum Gegenstand: Ausbildungsbedarf der freiwilligen Feuerwehr im Freistaat Sachsen absichern! Antrag der Fraktion der SPD. http://sachsenretten.files.wordpress.com/2012/04/protokoll-anhc3b6rung-22-mc3a4rz-2012-ds-5_722.pdf, verfügbar am 23.04.2012.

Stadt Bautzen. Der Oberbürgermeister (2011): Ausschreibung Ausbildungsplätze Brandmeisteranwärter/-in. In: Amtsblatt. NAMTSKE LOPJENO. Nr. 18. http://www.bautzen.de/dokumente/Amtsblatt18_2011.pdf, verfügbar am 27.06.2012.

Stadt Chemnitz. Feuerwehr (2012): Informationsblatt über die Einstellung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Zuarbeit per E-Mail vom 17.01.2012.

Stadt Frankfurt am Main. Branddirektion (BF Frankfurt/Main) (2012): Beantwortung der Anfrage an die Berufsfeuerwehr. Zuarbeit per E-Mail vom 25.04.2012.

Stadt Görlitz (2012): Spezielle Voraussetzungen der Berufsfeuerwehr der Stadt Görlitz. <http://www.feuerwehr-goerlitz.de/sw/feuerwehr/berufsfeuerwehr/voraussetzungen.html?type=98&style=2>, verfügbar am 16.01.2012.

Stadt Leipzig. Der Oberbürgermeister (2011): Die Berufsfeuerwehr Leipzig sucht Nachwuchskräfte. In: Leipziger Amtsblatt Nr. 11. http://www.leipzig.de/imperia/md/content/01-2_medien_kommunikation_stadtbuero/amtsblatt/-amtsblatt_201111.pdf#search=%22Einstellungsvoraussetzungen%20feuerwehr%22, verfügbar am 26.06.2012.

Stadt Plauen. Geschäftsbereich II (2011): Ausschreibung einer Einsatzkraft für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (männlich/weiblich). Zuarbeit per E-Mail vom 18.01.2012.

Stadt Zwickau (2012): Beantwortung der Fragen zu den Einstellungsvoraussetzungen. Zuarbeit per E-Mail vom 01.02.2012.

Stadt Zwickau (o. J.): Ausbildung zur/zum Brandmeisterin/Brandmeister. http://www.zwickau.de/de/politik/-buergerservice/aemter/obundbau/personal_hauptamt/bilder/Flyer_Brandmeister.pdf, verfügbar am 16.01.2012.

Stadtfirewehrverband Dresden e. V. (2012): Jahresstatistik 2011. Zuarbeit vom 24.01.2012.

Stadtfirewehrverband Dresden e. V. Der Vorsitzende (2007): Frauen & Mädchen in der Feuerwehr. Rundschreiben vom 06.11.2007.

Statistisches Bundesamt (2008): Geburten und Kinderlosigkeit in Deutschland. Bericht über die Sondererhebung 2006. „Geburten in Deutschland“. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Bevoelkerungsbewegung/GeburtenKinderlosigkeit5126401089004.pdf;jsessionid=4F8D66300AD-C3DB13-72134DF4C05051E.cae2?__blob=publicationFile, verfügbar am 21.06.2012.

Statistisches Bundesamt (2011): Bildungsstand der Bevölkerung. Wiesbaden. https://www.destatis.de/-/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Bildungsstand/BildungsstandBevoelkerung5210002117004.pdf?__blob=publicationFile, verfügbar am 04.07.2012.

Statistisches Bundesamt (2012 a): Beantwortung der Anfrage vom 15. Juni 2012. Zuarbeit per E-Mail vom 29.06.2012. Kd.-Nr. 276029/374271.

Statistisches Bundesamt (2012 b): Elterngeld. Gemeldete beendete Leistungsbezüge insgesamt im Jahr 2011. Länder, Geschlecht der Beziehenden, Bezugsdauer, Anteile in Prozent. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Elterngeld/Tabellen/Leistungsbezuage2011Bezugsdauer.-html>, verfügbar am 21.06.2012.

Statistisches Bundesamt (2012 c): Mikrozensus MZ 2009. Tab. 4.1 Verteilung der Körperhöhe in cm nach Alter und Geschlecht. Zuarbeit per E-Mail vom 01.03.2012. Kd.-Nr. 276029/358934.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2012 a): Absolventen mit Abschlusszeugnis zum Rettungssistent an Berufsfachschulen 2000 bis 2011. Zuarbeit per E-Mail vom 01.03.2012.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2012 b): Beamte in den kommunalen Aufgabenbereichen Feuerschutz und Rettungsdienst am 30. Juni 2000, 2005 und 2010 nach ausgewählten Gemeinden, Laufbahngruppen und Geschlecht. Zuarbeit per E-Mail vom 29.02.2012. Aktenzeichen Az.: 21-9574.10/A120538.

Fotonachweis

Abbildung 1 bis 3: Archiv der Feuerwehr Dresden

Erklärung zur selbstständigen Anfertigung der Arbeit

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Dresden, 11. Dezember 2012